Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ĐẠI HỌC HUẾ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGHIÊN CỨU CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ QUAN BẢO HIỂM XÃ HỘI HUYỆN KỲ ANH

Sinh viên thực hiện:
Bùi Thị Trang
Lớp: K48 - QTKD

Giáo viên hướng dẫn:
ThS.Hồ Sỹ Minh

Niên Khóa: 2014 - 2018

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Huế, 05/2018

Lời Cảm Ơn

Trong quá trình học tập, nghiên cứu mặc dù gặp rất nhhiều khó khăn, nhưng em đã nhận được sự hỗ trợ rất nhiều từ quý thầy cô, baan lãnh đạo cơ quan, bạn bè, các anh chhị trong cơ quan và gia đình đã tạo điều kiện thuân lợi nhất để em hoàn thành bài khóa luận này.

Em xin chân thàành cảm ơn quý Thầy, Cô trong khoa quản trị kinh doanh trường ại học kinh tế - Đại học Huế đã tận tình giảng dạy và truyền đạt kiến thức cho em trong suốt 4 năm nghiên cứu học tập tại trưởng.

Em xin bày tỏ lònng cảm ơn sâu sắc đến Thầy giáo ThS. Hồ Sỹ Minh đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, t am gia ý kiến quý báu và giúp đỡ em khắc phục và vượt qua khó khăn trong việc h àn thành bài khóa luận tốt nghiệp.

Em xin chân thànnh cảm ơn tất ả ác anh chị và ban lãnh đạo của cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh đã tận tình giúp đỡ em trong việc thu thập số liệu, hướng dẫn và chia sẽ kinh nghiệm cũ g như những mong muốn và nguyện vọng của mình để em có thể hoàn thà h bài khóa luận của mình.

Em xin chân thànnh cảm ơn!

Huế, tháng 05 năm 2018

Sinh viên thực hiện:

Bùi Thị Trang

Đại học Kinh tế Huế
Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN i

MỤC LỤC ii

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT v

DANH MỤC BẢNG vi

DANH MỤC BẢNG vii

DANH MỤC BIỂU ĐỒ vii

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ 1

1.Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu 1

2.Mục tiêu nghiên cứu 2

2.1Mục tiêu chung: 2

2.2Mục tiêu cụ thể: 3

3.Đối tượng nghiên cứu 3

4. Phạm vi nghiên cứu: 3

5. Phương Pháp nghiên cứu 3

5.1 Nguồn dữ liệu 3

5.2. Phương pháp thu thập dữ liệu 4

5.3. Phương pháp xử lý dữ liệu 4

6. Kết cấu khóa luận 5

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢN NGHIÊN CỨU 6

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ NGHIÊN CỨU TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG 6

1.1 Tổng quan về nhu cầu và động cơ. 6

1.1.1 Nhu Cầu 6

1.1.2 Động cơ 8

1.2 Động lực lao động và các yếu tố ảnh hưởng tới động lực lao động 8

1.3 Các học thuyết tạo động lực trong lao động 9

1.3.1 Hệ thống nhu cầu của Maslow 9

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

1.3.2 Học thuyết tăng cường tích cực 10
1.3.3 Học thuyết kỳ vọng 10
1.3.4 Học thuyết công bằng 11
1.3.5 Học thuyết hệ thống hai yếu tố 11
1.3.6 Học thuyết đặt mục tiêu 12
1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực lao động 12
1.4.1. Các nhân tố thuộc về bản thân người lao động 12
1.4.2. Nhân tố thuộc về công việc 15
1.4.3. Nhân tố thuộc về tổ chức 17
1.5 Tiêu chí đánh giá kết quả tạo động lực lao động 19
1.5.1. Năng suất l o động 19
1.5.2. Mức độ hài lòng của người lao động trong tổ chức 20
1.5.3. Tính chủ động, sáng tạo tr ng công việc 20
1.5.4. Lòng trung thành của người lao động 21
1.6. Ý nghĩa của việc tạo động lực cho người lao động 21
1.6.1. Đối với cá nhân 21
1.6.2. Đối với tổ chức 21
1.6.3. Đối với xã hội 22
1.7 Cơ sở thực tiễn 22
1.7.1 BHXH thành phố Hải Phòng 22
1.7.2. Chi cục thuế quận Hoàng Mai 23
CHƯƠNG 2:ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ QUAN BẢO HIỂM XÃ HỘI HUYỆN KỲ ANH 24
2.1 Tổng quan về cơ quan Bảo hiểm xã hội 24

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tĩnh 24

2.1.2. Chức năng nhiệm vụ của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh 26

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

2.1.3 Các đặc điểm về hoạt động của cơ quan ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc. 26
2.1.4 Kết quả hoạt động của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh từ năm 2014-2017 28
2.2 Đánh giá công tác tạo động lực làm việc tại cơ quan BHXH huyện Kỳ Anh 30
2.2.1 Xác định nhu cầu của người lao động 30
2.2.2. Thực trạng tạo động lực lao động thông qua các biện pháp kích thích tinh thần 31
2.2.2.1. Xác định nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động 31
2.2.2.2. Công tác đánh g á 33
2.2.2.3. Về công tác đào tạo và thăng tiến cho người lao động 37
2.2.3. Thực trạng tạo động lực lao động thông qua các biện pháp kích thích vật chất 39
2.2.3.1. Tạo động lực thông qua tiền lương 39
2.2.3.2. Các chế độ phúc lợi 42
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực cho người lao động tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh 45
2.3.1. Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong tổ chức 45
2.3.1.1 Mục tiêu và chiến lược phát triển của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh 45
2.3.1.2 Chính sách nhân sự 46

2.3.1.3 Điều kiện làm việc..... 46
2.3.2. Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài 47
2.3.2.1. Pháp luật và chính sách của Nhà nước..... 47
2.3.2.2. Điều kiện kinh tế, chính trị - xã hội 48
2.3.2.3. Đặc điểm, cơ cấu thị trường lao động..... 48

Đại học Kinh tế Huế

2.4. Đánh giá thực trạng tạo động lực lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh 48
2.4.1. Ưu điểm 48
2.4.2. Hạn chế 52
CHƯƠNG 3:GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ QUAN BẢO HIỂM XÃ HỘIHUYỆN KỲ ANH 53
3.1 Một số giải pháp tạo động lực lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh 53
3.1.1 Giải pháp thông qua biện pháp kích thích vật chất 53
3.1.1.1 Nâng cao hiệu quả kích thích lao động thông qua tiền lương 53
3.1.1.2 Về chế độ phúc lợ 55
3.1.2 Giải pháp thông qua biện pháp kích thích tinh thần 56
3.1.2.1. Vấn đề yếu tố tinh thần 56
3.1.2.2. Vấn đề bầu không khí làm việ 57
3.1.2.3. Vấn đề cấp trên 58
3.1.2.4.Vấn đề đánh giá thành tích 59
3.1.2.5. Vấn đề đào tạo và cơ hội thăng tiến 60
PHẦN III. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN 61
1. KẾT LUẬN 61
2. KIẾN NGHỊ 61
2.1. Đối với hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam 61
2.2 Đối với nhà nước 62

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHTT	: Bảo hiểm thất nghiệp
BHYT	: Bảo hiểm y tế
NLĐ	: Người lao động
CBCCVC	: Cán bộ công chức viên chức

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Tình hình thực hiện kế hoạch thu BHXH, BHYT, BHTN giai đoạn 2014- 2017 (ĐVT: Tỷ đồng) 29

Bảng 2.2: Tỷ lệ phân bổ quỹ phúc lợi 2017 44

Bảng 2.3: Năng suất lao động theo số thu BHXH, BHYT,BHTN 50

Bảng 2.4: Năng suất lao động theo số đơn vị đang tham gia 50

Bảng 2.5: Năng suất lao động theo số lao động đang tham gia 51

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy BHXH huyện Kỳ Anh 27

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Biểu đồ diễn biến nguồn nhân lực BHXH huyện Kỳ Anh giai đoạn 2014- 2017.....28
Biểu đồ 2.2: Kết quả khảo sát mức độ biết rõ mục tiêu hoạt động, mục tiêu của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh. 32
.....
Biểu đồ 2.3: Kết quả khảo sát về việc đánh giá kết quả thực hiện công việc chính xác, công bằng 34
.....
Biểu đồ 2.4: Kết quả khảo sát mức độ hoàn thành công việc tại cơ quan..... 35
Biểu đồ 2.5: Kết quả đánh giá mức hài lòng về chế độ tiền lương, tiền thưởng của NLĐ 41
.....
Biểu đồi 2.6: Kết quả khảo sát đánh giá chế độ phúc lợi, trợ cấp của đơn vị . 43
....
Biểu đồ 2.7: Kết quả khảo sát về chế độ lương thưở g, phúc lợi tại đơnvị 44
Biểu đồ 2.8 : Kết quả khảo sát mức độ hài lòng vè điều kiện làm việc 47
.....

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Làm thế nào để có một đội ngũ nhân sự vừa có chất lượng lại vừa nhiệt huyết?

Có thể không phải nhà quản trị nào cũng có thể giải quyết được câu hỏi này, nó là một vấn đề khá khó khăn và đau đầu. Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực như Khoa học- Công nghệ, vốn, tài nguyên, con người.. Cũng như vậy một cơ quan, một doanh nghiệp nào khi muốn phát triển thì cũng cần dựa vào những yếu tố đó. Thế thì yếu tố về nguồn nhân lực là con người đó có phải là đã quan trọng nhất hay chưa? Đã có tính chất quyết định hay sự tăng trưởng của cơ quan tổ chức hay doanh nghiệp hay chưa? Câu trả lời là vâng, rất quan trọng. Có thể nói quản trị nguồn nhân lực chiếm vị trí trọng tâm thiết yếu nó quyết định đên sự phát triển của mọi tổ chức. Vậy việc tìm được người lao động phù hợp người ta thường ví n ư "đãi cát tìm người tài" thì việc giữ chân nguồn lực đó cũng trở thành yếu tố" sống còn" đối với tổ chức. Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề, mọi tổ chức đã ó sự chuyển hướng tư duy chăm lo đến yếu tố về con người tạo ra thế ổn định và phát triển cho mọi tổ chức trên cơ sở đó đảm bảo an sinh xã hội trở thành vấn đề trung tâm tro g chiến lược phát triển đó.

Trên một thực tế thì các tổ chức hơn nhau hay không là do phẩm chất, trình độ và sự gắn bó của nhân viên với tổ chức đó. Chính vì vậy ổ chức nào biết tận dụng và phát huy tốt nguồn lực con người bằng cách thỏa mãn một cách tốt nhất nhu cầu của người lao động thì mới có thể giữ chân lao động, tránh các tình trạng lao động rời bỏ tổ chức, cũng như hiện tượng " chảy máu chất xám"đang được nhà nước cũng như mọi tổ chức quan tâm. Một ví dụ điển hình cho việc không giữ chân được hiền tài như là 12/13 quán quân olympia đi du học và không trở về, thế thì vấn đề đặt ra ở đây là gì?

Làm sao để giữ chân hiền tài, làm sao để công tác tạo động lực cho người lao động? Đó thực sự là một vấn đề cấp thiết cần nghiên cứu. Để từ đó đưa ra được những đề xuất, kiến nghị sao cho công tác này phù hợp với quy luật khách quan

và tạo điều kiện cho người lao động đóng góp ngày càng nhiều hơn vào sự phát triển của tổ chức.

Đối với cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh qua cuộc tìm hiểu sơ lược thì tôi thấy được kết quả công việc của đội ngũ lao động ở đây là chưa thực sự hiệu quả, đó chính là thiếu động lực làm việc. Vậy để đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ, mục tiêu trong thời gian tới của cơ quan cũng như khắc phục những tồn tại hạn chế nhất định của công tác này trong thời gian qua, thiết nghĩ cần phải tiến hành khảo sát, nghiên cứu phân tích đánh giá về thực trạng của công tác này, từ đó đưa ra những biện pháp nhằm khắc phục những tồn tại, hạn chế, đồng thời nâng cao hiệu quả công tác tạo dộng lực làm việc cho người lao động giúp họ phát triển khả năng, năng lực, sáng tạo trong công việc. Đây chính là lý do tôi chọn đề tài: ***"Nghiên cứu công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh***" để làm bài khóa luận tốt nghiệp của mình.

Tôi hi vọng qua bài nguyên cứu này một phần nào đó có thể đánh giá đúng thực trạng tại cơ quan và góp phần xây dựng và đảm bảo môi trường làm việc mang đến hơn nữa thành công và phát triển cho cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1Mục tiêu chung:

Nghiên cứu công tác tạo động lực lao động viềm việc cho người lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội(BHXH) huyện Kỳ Anh và phân tích ra được những điểm yếu cũng như điểm mạnh của công tác tạo động lực ở cơ quan này. Từ đó có thể đề ra những giải pháp khuyến khích, tăng động lực làm việc cho công chức tại đơn vị này.

2.2Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa các vấn đề lý luận và thực tiễn về động lực làm việc của người lao động trong tổ chức.

- Đánh giá công tác tạo động lực làm việc cho người lao động ở cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh , Hà Tĩnh.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc cho người lao động ở cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh, Hà Tĩnh

3. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu công tác tạo động lực làm việc cho người lao động và các yếu tố ảnh hưởng tới động lực làm việc ở cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh

4. Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Cơ quan BHXH huyện Kỳ Anh Địa chỉ: Xã Kỳ Đồng, huyện Kỳ Anh, tỉnh Hà Tĩnh

-Về thời gian: Sử dụng dữ liệu thứ cấp năm: 2014-2017. Đề tài được thực hiện từ 2/2018- 4/2018

-Về nội dung:Nghiên cứu động lực làm việc của người lao động tại cơ quan BhXH huyện Kỳ Anh, Hà Tĩnh

5. **Phương Pháp nghiên cứu**

5.1 Nguồn dữ liệu

- Nguồn dữ liệu thứ cấp: Các dữ liệu được tập hợp, thống kê lại để mô tả, so sánh và suy luận từ các dữ liệu thu tập được từ các tài liệu báo cáo, các quy chế về lao động, tiền công, tài liệu thống kế,các luận văn, đề tài nghiên cứu về động lực làm việc, động lực làm việc của người lao động…

- Nguồn dữ liệu sơ cấp: Ý kiến của nhân viên công chức BHXH huyện Kỳ Anh về động lực làm việc tại đơn vị.

5.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Đề tài sử dụng kết hợp các phương pháp cụ thể như: Khảo sát dựa trênbảng hỏi, phỏng vấn sâu và quan sát.

- Phương pháp điều tra bảng hỏi: Việc thu thập số liệu thông tin trongnghiên cứu được thực hiện qua điều tra bằng bảng hỏi online với đối tượng điều tra làcông chức đang làm việc tại đơn vị. Nghiên cứu tiến hành điều tra toàn bộ tổng thể nghiên cứu, bao gồm toàn bộ người lao động đang làm việc tại BHXH huyện Kỳ Anh, Hà Tĩnh

- Phương pháp phỏng vấn sâu:

  Phỏng vấn 1 công chức lãnh đạo quản lý; 5 công chức chuyên môn nghiệp vụ.Thời gian phỏng vấn: Năm 2018.
  Địa điểm tiến hành phỏng vấn: Tại trụ sở làm việc của BHXH huyện Kỳ Anh - Xã Kỳ Đồng, huyện Kỳ Anh, tỉnh Hà Tĩnh

- Phương pháp quan sát: Quan sát thái độ làm việc để có những nhậnđịnh về động lực làm việc của công chức của BHXH uyện Kỳ Anh.

5.3. Phương pháp xử lý dữ liệu

- Phương pháp thống kê mô tả: Được sử dụng để phân tích mô tả vấn đề nghiên cứu và phân tích của các nhân tố đến công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại Cơ quan Bảo Hiểm Huyện Kỳ Anh. Sử dụng bảng phân bố tần suất (Frequency) sử dụng các thông số thống kê mô tả cho nhiều loại biến. Chúng ta có thể khảo sát dữ liệu thông qua các công cụ như: tần số xuất hiện, tần suất. Ngoài ra nó còn cung cấp cho ta các phép đo lường thống kê như: độ tập trung, độ phân tán, phân phối dữ liệu.

- Phương pháp hệ thống hóa lý thuyết:Là phương pháp sắp xếp những thông tin đa dạng thu thập được từ các nguồn, các tài liệu khác nhau thành một hệ thống với một kết cấu chặt chẽ theo quan điểm hệ thống – cấu trúc

của việc xây dựng một mô hình lý thuyết trong nghiên cứu khoa học để từ đó khát quát các lý thuyết hoàn chỉnh hơn, giúp hiểu biết đối tượng được đầy đủ và sâu sắc hơn.

- Phương pháp tổng hợp và phân tích: dựa vào các thông tin, dữ liệu thu thập được, người nghiên cứu tiến hành tổng hợp, phân tích nhằm đưa các nhận xét, đánh giá sắp xếp những thông tin đa dạng thu thập được từ các nguồn, các tài liệu khác nhau thành một hệ thống với mộtkết cấu chặt chẽ theo quan điểm hệ thống – cấu trúc của việc xây dựng một mô hìnhlý thuyết trong nghiên cứu khoa học để từ đó mà xây dựng một lý thuyết mới hoàn chỉnh giúp hiểu biết đối tượng được đầy đủ và sâu sắc hơn.

- Phương pháp phân tích: Phân tích các báo cáo, tài liệu có liên quan đến tình hình hoạt động của cơ quan và các biện pháp tạo động lực đã được thực hiện.

- Phương pháp so sánh: So sánh đối chiếu giữa các quý, các kỳ, các năm hoạt động của cơ quan.

6. **Kết cấu khóa luận**

Ngoài phần mở đầu, kết bài, tài liệu tham hảo và phụ lục thì nội dung đề tài gồm 3 chương:Chương 1: Tổng quan về nghiên cứu tạo động lực làm việc cho người lao động,Chương 2: Đánh giá công tác tạo động lực làm việc cho người lao động ở cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh, Hà Tĩnh,Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác tạo động lực làm việc cho người lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢN NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ NGHIÊN CỨU TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1 Tổng quan về nhu cầu và động cơ.

1.1.1 Nhu Cầu

Từ lâu nhu cầu đã là đối tượng nghiên cứu của hầu hết các ngành khoa học nghiên cứu sinh học và xã hội. Trong lĩnh vực kinh tế - xã hội vấn đề về nhu cầu được tìm thấy trong nghiên cứu của các nhà khoa học tên tuổi như Jeremy Bentham, Benfild, William Stanley Jevons, John Ramsay McCulloch, Edward S. Herman. Đó là hiện tượng phức tạp, đa diện, đặc trưng cho mọi sinh vật. Sự hiện diện của nhu cầu ở bất kì s nh vật nào, ngay cả ở bất kì xã hội nào được xem như cơ thể sống phức tạp, là đặc điểm để phân biệt chủ thể đó với môi trường xung quanh. Theo từ điển tiếng Việt (1996), nhu cầu là "đòi hỏi của đời sống, tự nhiên và xã hội". Từ điển Wikipedia nêu ra một số khái niệm: (1) Nhu cầu là một hiện tượng tâm lý của con người; là đòi hỏi, mong muốn, nguyện vọng của con người về vật chất và tinh thần để tồn tại và phát triển. Tùy theo trình độ nhận thức, môi trường sống, những đặc điểm tâm sinh lý, mỗi gười có những nhu cầu khác nhau; (2) Nhu cầu là cảm giác thiếu hụt một cái gì đó mà con người cảm nhận được; (3) Nhu cầu là nhân tố thúc đẩy con người hoạt động. Nhu cầu càng cấp bách thì khả năng chi phối con người càng cao. Về mặt quản lý, kiểm soát được nhu cầu đồng nghĩa với việc có thể kiểm soát được cá nhân (trong trường hợp này, nhận thức có sự chi phối nhất định: nhận thức cao sẽ có khả năng kiềm chế sự thoả mãn nhu cầu).

Trong marketing, Philip Kotler (2009) khái niệm nhu cầu được phân thành 02 loại: (1) là Nhu cầu cấp thiết (needs) của con người là cảm giác thiếu hụt một cái gì đó mà họ cảm nhận được. Nhu cầu cấp thiết của con người rất đa dạng và phức tạp. Nó bao gồm cả những nhu cầu sinh lý cơ bản về ăn, mặc, sưởi ấm và an toàn tính mạng lẫn những nhu cầu xã hội như sự thân thiết gần gũi, uy tín và tình cảm

cũng như các nhu cầu cá nhân về tri thức và tự thể hiện mình. Nhu cầu cấp thiết là những phần cấu thành nguyên thủy của bản tính con người, không phải do xã hội hay người làm marketing tạo ra; còn Mong muốn của con người là một nhu cầu cấp thiết có dạng đặc thù, tương ứng với trình độ văn hóa và nhân cách của mỗi người. Mong muốn được biểu hiện ra thành những thứ cụ thể có khả năng thỏa mãn nhu cầu bằng phương thức mà nếp sống văn hóa của xã hội đó vốn quen thuộc; và (2) là Nhu cầu Nhu cầu của con người là những mong muốn kèm thêm điều kiện có khả năng thanh toán. Các mong muốn sẽ trở thành nhu cầu khi được bảo đảm bởi sức mua. Nhu cầu có thể được hiểu là trạng thái tâm lý mà con người cảm thấy thiếu thốn không thoả mãn về một cái gì đó. Nhu cầu chưa được thoả mãn tạo ra một tâm lý căng thẳng đối với con người khiến họ tìm cách để thoả mãn nhu cầu đó. Người lao động cũng vậy họ bị thúc đẩy bởi một trạng thái mong muốn để có thể thoả mãn được những mong muốn này họ phải nỗ lực, mong muốn càng lớn mức nỗ lực càng cao tức là động cơ càng lớn. Nếu những mong muốn này được thoả mãn thì mức độ mong muốn sẽ giảm đi. Nhu cầu của người lao động rất phong phú và đa dạng. Nhu cầu và sự thoả mãn nhu cầu đều gắn liền với sự phát triển của nền sản xuất xã hội và sự phân phối các giá trị vật chất và tinh thần trong điều kiện xã hội đó. Nhưng dù trong nền sản xuất nào thì nhu cầu của người lao động cũng gồm hai nhu cầu c ính: Nhu cầu vật chất và nhu cầu tinh thần. Nhu cầu vật chất là nhu cầu hàng đầu, đảm bảo cho người lao động có thể sống để tạo ra của cải vật chất, thoả mãn được những nhu cầu tối thiểu cùng với sự phát triển của xã hội các nhu cầu vật chất của con người ngày càng tăng lên cả về số lượng và chất lượng. Trình độ phát triển của xã hội ngày càng cao thì nhu cầu ngày càng nhiều hơn, càng phức tạp hơn, thậm chí những nhu cầu đơn giản nhất cũng không ngừng thay đổi. Nhu cầu về tinh thần của người lao động cũng rất phong phú, nó đòi những điều kiện để con người tồn tại và phát triển về mặt trí lực nhằm tạo ra trạng thái tâm lý thoải mái trong quá trình lao động.

1.1.2 Động cơ

Động cơ, theo từ điển tiếng Việt (1996), bỏ qua cách hiểu theo nghĩa kỹ thuật, "là cái có tác dụng chi phối, thúc đẩy người ta suy nghĩ và hành động". Từ điển Wiktionary cũng định nghĩa động cơ "là những gì thôi thúc con người có những ứng xử nhất định một cách vô thức hay hữu ý và thường gắn liền với những nhu cầu" . Lương Văn Úc (2011) có viết "Động cơ là sự phản ánh thế giới khách quan vào bộ óc con người, là những mục tiêu thúc đẩy hành động của con người nhằm thoả mãn nhu cầu và tình cảm của họ". Động cơ luôn gắn liền với nhu cầu của con người và hoạt động của mỗi cá nhân là thoả mãn những nhu cầu đòi hỏi của bản thân mỗi cá nhân đó.Động cơ được hiểu là sự sẵn sàng, quyết tâm thực hiện với nỗ lực ở mức độ cao để đạt được các mục tiêu của tổ chức và nó phụ thuộc vào khả năng đạt được kết quả để thoả mãn được các nhu cầu cá nhân. Động cơ là kết quả của sự tương tác giữa các cá nhân và tình huống. Động cơ có tác dụng chi phối thúc đẩy người ta suy nghĩ và hành động. Các cá nhân khác nhau có các động cơ khác nhau, và trong các tình huống khác nhau động cơ nói chung là khác nhau. Mức độ thúc đẩy của động cơ cũng sẽ khác nhau giữa các cá nhân cũng như trong mỗi cá nhân ở các tình huống khác nhau.

1.2 Động lực lao động và các yếu tố ảnh hưởng tới động lực lao động

Một tổ chức chỉ có thể đạt được năng suất cao khi có những nhân viên làm việc tích cực và sáng tạo. Điều đó phụ thuộc vào cách thức và phương pháp mà những người quản lý sử dụng để tạo động lực lao động cho nhân viên.

Động lực lao động là sự khát khao và tự nguyện của người lao động để tăng cường nỗ lực nhằm hướng tới việc đtạ các mục tiêu của tổ chức. Động lực cá nhân là kết quả của rất nhiều nguồn lực hoạt động đồng thời trong con người và trong môi trường sống và làm việc của con người. Do đó, hành vi có động lực trong tổ chức là kết quả tổng hợp của sự kết hợp tác động của nhiều yêu tố như văn hóa của tổ chức, kiểu lãnh đạo, cấu trúc của tổ chức và các chính sách về

nhận thức cũng như sự thực hiện ác chính sách đó. Các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động cũng đống vai trò quan trọng trong việc tạo động lực làm việc.

1.3 Các học thuyết tạo động lực trong lao động

Có nhiều học thuyết về động lực trong lao động cho thấy có nhiều cách tiếp cận khác nhau về tạo động lực. Tuy nhiên, tất cả các học thuyết đều có một kết luận chung là: việc tăng cường động lực đối với người lao động sẽ dẫn đến nâng cao thành tích lao động và thắng lợi lớn hơn của tổ chức. Sau đây là các học thuyết cơ bản về tạo động lực lao động.[5]

1.3.1 Hệ thống nhu cầu của Maslow

Maslow(1943) cho rằng con người có rất nhiều nhu cầu khác nhau mà họ khao khát được thỏa mãn. Maslow(1943) chia các nhu cầu đó thành năm loại và sắp xếp theo thứ bậc như sau:

Các nhu cầu sinh lý: là các đòi hỏi cơ bản về thức ăn, nước uống, chỗ ở và ngủ , các nhu cầu cơ thể khác.

Nhu cầu an toàn: là nhu cầu được ổn định, chắc chắn, được bảo vệ khỏi các điều bất trắc hoặc nhu cầu tự bảo vệ.

- Nhu cầu xã hội: nhu cầu được quan hệ với ững người khác để thể hiện và chấp nhận tình cảm, sự chăm sóc và sự hiệp tác. Hay nói các khác là nhu cầu bạn bè giao tiếp.

Nhu cầu được tôn trọng: là nhu cầu có địa vị, được người khác công nhận và tôn trọng, cũng như nhu cầu tự tôn trọng mình

Nhu cầu tự hoàn thiện: là nhu cầu được trưởng thành và phát triển, được biến các năng lực của mình thành hiện thực, hoặc nhu cầu đạt được các thành tích mới và có ý nghĩa, nhu cầu sáng tạo.

Học thuyết cho rằng: khi mỗi một nhu cầu trong số các nhu cầu đó được thỏa mãn thì nhu cầu tiếp theo trở nên quan trọng. Sự thỏa mãn nhu cầu của các cá nhân sẽ đi theo thứ bậc như trên và mặc dù không có một nhu cầu nào có thể

thỏa mãn hoàn toàn, nhưng một nhu cầu được thỏa mãn về cơ bản thì không còn tạo ra động lực. Vì thể, theo Maslow(1943), để tạo động lực cho nhân viên, người quản lý cần phải hiểu nhân viên đó đang ở đâu trong hệ thống thứ bậc này và hướng vào sự thỏa mãn các nhu cầu ở thứ bậc đó.[5]

1.3.2 Học thuyết tăng cường tích cực

Học thuyết này dựa vào những công trình nghiên cứu của B. F. Skinner (1938), hướng vào việc làm thay đổi hành vi của con người thông qua các tác động tăng cường. Học thuyết cho rằng những hành vi được thưởng sẽ có xu hướng được lặp lại, còn những hành vi không được thưởng (hoặc bị phạt) sẽ có xu hướng không được lặp lại. Đồng thời, khoảng thời gian giữa thời điểm xảy ra hành vi và thời điểm thưởng/phạt càng ngắn bao nhiêu thì càng có tác dụng thay đổi hành vi bấy nhiêu. Học thuyết cũng quan niệm rằng phạt có tác dụng loại trừ những hành vi ngoài ý muốn của người quản lý nhưng có thể gây ra những hậu quả tiêu cực, do đó đem lại ít hiệu quả hơn so với thưởng. Để tạo động lực lao động, người quản lý cần quan niệm đến ác thành tích tốt và thưởng cho các thành tích đó. Sự nhấn mạnh các hình thứ thưởng sẽ đem lại hiệu quả cao hơn sự nhấn mạnh các hình thức phạt.

1.3.3 Học thuyết kỳ vọng

Victor Vroom(1964) nhấn mạnh mối quan hệ nhận thức: con người mong đợi cái gì? Theo học thuyết này, động lực là chức năng của sự kỳ vọng của cá nhân rằng: một sự nổ lực nhất định sẽ đem lại một thành tích nhất định và thành tích đó sẽ dẫn đến những kết quả hoặc phần thưởng như mong muốn. Học th yết này gợi ý cho các nhà quản lý rằng cần phải làm cho người lao động hiểu được mối quan hệ trực tiếp giữa nổ lực - thành tích; thành tích - kết quả/phần thưởng cũng như cần tạo nên sự hấp dẫn của các kết quả/phần thưởng đối với người lao động.

1.3.4 Học thuyết công bằng

J. Stacy Adams(1963) đề cập tới vấn đề nhận thức của người lao động về mức độ được đối xử công bằng và đúng đắn trong tổ chức. Giả thuyết cơ bản của học thuyết là mọi người đều muốn được đối xử công bằng; các cá nhân trong tổ chức có xu hướng so sánh sự đóng góp của họ và các quyền lợi họ nhận được với sự đóng góp và các quyền lợi của những người khác. Người lao động sẽ cảm nhận được đối xử công bằng, khi cảm thấy tỷ lệ quyền lợi/đóng góp của mình ngang bằng với tỷ lệ đó ở những người khác. Tư tưởng đó được biểu diễn như sau:

$$\frac{\text{Các quyền lợi cá nhân}}{\text{Sự đống góp cá nhân}} = \frac{\text{Quyền lợi của những người khác}}{\text{Sự đóng góp của những người khác}}$$

Do đó, để tạo động lực, người quản lý cần tạo ra và duy trì sự cân bằng giữa sự đóng góp của cá nhân và các quyền lợi mà cá nhân đó được hưởng.

1.3.5 Học thuyết hệ thống hai yếu tố

F. Herzberg(1959) đưa ra lý thuyết hai yếu tố về sự thỏa mãn công việc và tạo động lực. Herzberg chia các yếu tố tạo nên sự thỏa mãn và không thỏa mãn trong công việc thành hai nhóm:Nhóm 1 bao gồm các yếu tố t en chốt để tạo động lực và sự thỏa mãn trong công việc như: (1)Sự thành đạt. (2) Sự thừa nhận thành tích. (3)Bản chất bên trong của công việc. (4) Trách nhiệm lao động. (5)Sự thăng tiến. Đó là các yếu tố thuộc về công việc và về nhu cầu bản thân của người lao động. Khi các nhu cầu này được thỏa mãn thì sẽ tạo nên động lực và sự thỏa mãn trong công việc. Nhóm 2 bao gồm các yếu tố thuộc về môi trường tổ chức như: (1)Các chính sách và chế độ quản trị của công ty. (2) Sự giám sát công việc. (3) Tiền lương. (4) Các quan hệ con người. (5) Các điều kiện làm việc.

Theo Herzberg (1959), nếu các yếu tố này mang tính chất tích cực thì sẽ có tác dụng ngăn ngừa sự không thỏa mãn trong công việc. Tuy nhiên, nếu chỉ riêng sự hiện diện của chúng thì không đủ để tạo ra động lực và sự thỏa mãn trong công việc. Học thuyết này chỉ ra được một loạt các yếu tố tác động tới động lực

và sự thỏa mãn của người lao động, đồng thời cũng gây được ảnh hưởng cơ bản tới việc thiết kế và thiết kế lại công việc ở nhiều công ty. Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu phê phán rằng học thuyết này không hoàn toàn phù hợp với thực tế vì trên thực tế, đối với một người lao động cụ thể, các yếu tố này hoạt động đồng thời chứ không tách rời nhau như vậy.

1.3.6 Học thuyết đặt mục tiêu

Vào cuối những năm 1960, các nhà nghiên cứu của Edwin Locke(1968) chỉ ra rằng: các mục tiêu cụ thể và thách thức sẽ dẫn đến sự thực hiện công việc tốt hơn. Edwin Locke (1968) cho rằng ý đồ làm việc hướng tới mục tiêu là nguồn gốc chủ yếu của động lực lao động. Do đó, để tạo động lực lao động, cần phải có mục tiêu cụ thể và m ng tính thách thức cũng như cần phải thu hút người lao động vào việc đặt mục tiêu. [5]

1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến động lực lao động

1.4.1. Các nhân tố thuộc về bản thân người lao động

- Nhu cầu của người lao động (NLĐ):

Trong một con người luôn tồn tại nhiều nhu cầu k ác nhau: nhu cầu ăn mặc, ở ngủ nghỉ…, tuy nhiên không phải nhu cầu nào cũng có thể hỏa mãn vì nhu cầu của con người là vô tận, rất đa dạng, phong phú và thường xuyên biến đổi, khi thỏa mãn nhu cầu này sẽ nảy sinh nhu cầu khác cao hơn.

- Mục tiêu cá nhân:

Mỗi người lao động khi tham gia vào tổ chức sẽ đặt mục tiêu cá nhân của riêng mình. Họ tồn tại trong tổ chức là để thực hiện mục tiêu đó. Nếu mục tiêu mà họ đặt ra quá xa vời thì sẽ gây ra thất vọng về sau này, khi họ nhận thấy những kỳ vọng của mình vào tổ chức đã không được đáp ứng. Ngược lại, sẽ có những người lại đặt ra mục tiêu quá thấp. Do đó, khi vào làm trong tổ chức, họ

thấy việc đạt được mục tiêu mà mình đề ra không mấy khó khăn. Làm cho người lao động không phát huy hết khả năng của mình trong công việc.

- Năng lực thực tế của người lao động: Là tất cả những kiến thức, kinh nghiệm mà người lao động đã đúc kết được trong suốt quá trình học tập và lao động. Mỗi người lao động có những khả năng riêng biệt nên động lực khiến họ làm việc tích cực hoàn toàn khác nhau, khi họ có đầy đủ điều kiện để phát huy khả năng của mình thì động lực lao động sẽ tăng lên.

- Tính cách cá nhân của mỗi người lao động: Đây là yếu tố cá nhân bên trong mỗi con người và được thể hiện qua quan điểm của họ trước một sự việc, sự kiện nào đó. Quan điểm củ người lao động có thể mang tính tích cực hoặc tiêu cực do vậy động lực cho người lao động còn chịu một phần ảnh hưởng từ tính cách của họ.

- Thái độ làm việc của NLĐ: T ái độ làm việc của NLĐ trong một tổ chức đều khác nhau, nó được chi phối bởi tính cách, tác phong làm việc của chính NLĐ. Tuy nhiên NLĐ làm việc trong một môi trường làm việc tốt sẽ có thái độ làm việc tốt hơn. Thái độ làm việc của NLĐ sẽ tác động đến năng suất lao động vì thế người quản lý trực tiếp cần có những tác động để tạo nên thái độ làm việc tích cực cho NLĐ, và cần để ý theo dõi những thái độ làm việc tiêu cực để kịp thời điều chỉnh.

- Khả năng và kinh nghiệm làm việc của NLĐ: Khả năng làm việc của NLĐ một phần có được là do năng khiếu bẩm sinh hoặc do được rèn luyện trong quá trình lao động. Khả năng làm việc của NLĐ còn có thể là sở trường của NLĐ, đó là năng lực của cá nhân có thiên hướng thiên về một hoạt động nào đó và tạo ra hứng thú cao cho NLĐ Khả năng làm việc của NLĐ có được còn do tổ chức đào tạo, do đó người lãnh đạo phải chú ý đến khả năng làm việc của NLĐ để sử dụng đúng ngành, nghề, chuyên môn, bố trí sắp xếp công việc phù hợp. Đây là nguyên tắc hàng đầu, nguyên tắc tối cao trong công tác quản lý nhân sự. Ngoài ra, người lãnh đạo, hoặc người quản lý trực tiếp phải chú ý phát hiện, sử dụng và nuôi

dưỡng năng lực, sở trường của NLĐ để tạo điều kiện cho họ phát huy hết khả năng của mình. Phải tiến hành đào tạo nâng cao trình độ và năng lực bản thân NLĐ, mục đích của việc đào tạo nghề ở đây không chỉ nâng cao năng lực nghề nghiệp, mà còn cả nhân cách, phẩm chất đạo đức của NLĐ, tinh thần thái độ làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật của họ để giáo dục NLĐ làm việc hăng say, phát huy khả năng sáng tạo trong lao động để NLĐ luôn tìm tòi các phương pháp làm việc có hiệu quả cao và tìm ra các giải pháp nâng cao hiệu quả làm việc.

- Hệ thống nhu cầu cá nhân: Cùng với sự phát triển của kinh tế - xã hội, hệ thống nhu cầu của con người ngày càng đa dạng và phong phú. Tùy thuộc vào hoàn cảnh và điều kiện cụ thể mà con người có những nhu cầu khác nhau. Khi nhu cầu của con người xuất hiện thì điều tất nhiên là sẽ xảy ra ý muốn thỏa mãn nhu cầu đó. Khi nhu cầu này được thỏa mãn thì nhu cầu khác lại xuất hiện. Tuy nhiên giữa nhu cầu và thỏa mãn nhu cầu luôn tồn tại một khoảng cách và chính khoảng cách này là động lực thôi thúc c n người làm việc. Mỗi cá nhân khác nhau thì sẽ có những nhu cầu khác nhau về mặt vật chất và tinh thần. Vì vậy, mà động lực của mỗi cá nhân là khác nhau. Tổ chức càng nhiều người thì việc tạo động lực lại càng khó khăn hơn.Cá nhân này có thể phân biệt vớ cá nhân khác thông qua các đặc điểm của từng cá nhân, các đặc điểm này có từ k i con người mới sinh ra và chịu tác động của môi trường. Đặc điểm này có thể là: uổi tác, giới tính, tình trạng gia đình, số người phải nuôi nấng, tâm sinh lý, phong các làm việc, khả năng kinh nghiệm.... Tính cách con người là sự rèn luyện của bản thân, sự giáo dục của gia đình và nhà trường kết hợp với sự tác động gián tiếp của môi trường sống và làm việc của người đó. Nếu nắm bắt được tính cách của NLĐ nhà quản lý sẽ tìm ra các đối xử và sử dụng họ tốt hơn.Do vậy một tổ chức muốn tồn tại và phát triển cần phải hiểu rõ được các nhu cầu của nhân viên từ đó tạo điều kiện để thỏa mãn từng mức độ nhu cầu. Bên cạnh đó cũng phải tạo ra các nhu cầu cho NLĐ để họ làm việc tích cực, hăng say, hiệu quả và sáng tạo trong công việc.

[6] (trang 20)

1.4.2. Nhân tố thuộc về công việc

Công việc là yếu tố chính ảnh hưởng đến thù lao lao động và mức tiền lương của người lao động trong tổ chức.

- Nội dung công việc: Người lao động sẽ cảm thấy thoải mái khi nhận được công việc như mong muốn, phù hợp với khả năng, sở trường của mình. Khi đó sẽ có những tín hiệu tốt đến năng suất lao động, hiệu quả làm việc của người lao động đồng thời sẽ tạo được sự thỏa mãn cho người lao động.

- Tính hấp dẫn của công việc: Người lao động sẽ cảm thấy thế nào khi nhận được một công việc không như mong muốn, không phù hợp với khả năng sở trường của họ và ngược lại. Tính hấp dẫn của công việc tạo nên sự thoả mãn đối với công việc của người lao động. Sự thoả mãn sẽ được thể hiện ở thái độ của người đó trong quá trình làm việc.

- Khả năng thăng tiến: Người lao động được chuyển lên vị trí cao hơn trong doanh nghiệp quá trình này được gọi là thăng tiến. Thăng tiến tạo cơ hội cho sự phát triển cá nhân, tăng uy tín, địa vị cũng như quyền lực của người lao động. Thăng tiến thường đi kèm với lợi ích vật chất tăng lên.

- Mức độ khác nhau về nhiệm vụ, trách nhiệm mà cô g việc đòi hỏi.

NLĐ có động cơ làm việc một phần phụ thuộc vào công việc mà họ được giao, trách nhiệm công việc mà họ đảm nhận. Việc phân công công việc hợp lý, đúng với trình độ của NLĐ sẽ tạo ra động lực cho họ làm việc. Đôi khi, trách nhiệm công việc đòi hỏi cao NLĐ cũng sẽ cố gắng hơn để hoàn thành. Tuy nhiên, đối với những người có trình độ chuyên môn không cao, nếu tổ chức thường x y n giao cho họ những công việc vượt quá khả năng sẽ dẫn đến hiện tượng mệt mỏi chán chường trong công việc.

- Mức độ hao phí về thể lực và trí lực

Sự hao phí về thể lực và trí lực ở những độ tuổi khác nhau hay ở những vị trí công việc khác nhau đòi hỏi công tác tạo động lực phải được áp dụng khác nhau.

Ở những vị trí làm việc độc hại như trong hầm mỏ , trong các phòng thí nghiệm hay trong các lò nung đòi hỏi về thể lực rất lớn. NLĐ làm việc ở những vị trí này cần được quan tâm nhiều đến sức khoẻ, đến điều kiện an toàn lao động và có chế độ nghỉ ngơi hợp lý để NLĐ không thấy mệt mỏi khi làm việc và để duy trì sức lao động. Những vị trí công việc khác đòi hỏi nhiều về trí lực như nghiên cứu, giảng dạy, đào tạo hay ở các cấp quản lý khác nhau đòi hỏi hao phí về trí óc rất lớn, hay dẫn đến mệt mỏi và stress. Ở những vị trí này nên tạo ra một môi trường làm việc chuyên nghiệp, năng động, thân thiện để kích thích tinh thần làm việc của NLĐ.

- Mức độ tự chủ khi thực hiện công việc.

NLĐ luôn mong muốn được giao trách nhiệm và quyền tự chủ khi thực hiện công việc bằng phương pháp làm việc của mình để hoàn tất công việc được giao. Có nghĩa là mỗi người phải có phạm vi lao động cụ thể, có kết quả lao động và được đánh giá bằng thước đo giá trị. Thông thường gười lãnh đạo luôn giám sát nhân viên của mình khi họ làm việc mà không tin tưởng và giao quyền quyết định cho họ, điều này gây tâm lý khó chịu cho NLĐ khi họ hực hiện công việc, không tạo ra sự thích thú trong công việc. Người lãnh đạo khôn ngoan là người lãnh đạo biết chia sẻ quyền lực và trách nhiệm cho những người dưới quyền mình để họ có quyền ra quyết định và chịu trách nhiệm về những quyết định đó. Để đảm bảo tính chủ động trong khi làm việc người lãnh đạo phải tôn trọng cách làm việc của NLĐ, đánh giá đúng mức và khuyếch trương phương pháp làm việc tiên tiến có hiệu quả cao.[6] (Trang 21)

1.4.3. Nhân tố thuộc về tổ chức

- Mục tiêu chiến lược của tổ chức

Mỗi tổ chức đều đặt ra những mục tiêu và chiến lược phát triển riêng của mình. Muốn đạt được mục tiêu và hoàn thành các chiến lược phát triển, các chính sách quản trị nhân lực nói chung và chính sách tạo động lực lao động nói riêng của tổ chức cần phải hướng tới việc đạt được các mục tiêu và chiến lược trên.

- Các chính sách về nhân sự

Tiền lương, phúc lợi, bố trí và sử dụng lao động, đào tạo, bồi dưỡng.... Các chính sách này thường hướng vào việc đạt được các mục tiêu của tổ chức nhưng cũng còn phải tùy thuộc vào sự đáp ứng của chúng đối với nhu cầu của NLĐ mà động lực được tạo ra ở mức độ như thế nào. Hầu hết NLĐ đều mong muốn được làm việc trong một tổ chức, doanh nghiệp mà có chính sách đãi ngộ tốt đối với nhân viên. Tuy nhiên để cho chính sách này thực sự trở thành các yếu tố tạo động lực thì phải lấy con người làm trọng tâm.

- Điều kiện môi trường làm việc

Môi trường làm việc có tác động rất lớn đến kết quả làm việc của NLĐ theo nhiều khía cạnh khác nhau như: điều kiện tâm sinh lý lao động, điều kiện làm việc, điều kiện thẩm mỹ, điều kiện tâm lý xã hội.

- Văn hóa tổ chức

Bầu không khí văn hoá tổ chức tạo ra những nét đặc thù bao gồm có cả hướng nội lẫn hướng ngoại và cung cấp cho NLĐ một giới hạn trong phong cách làm việc và ứng xử nhất định. Theo tháp nhu cầu của Maslow, tiền lương để đáp ứng nhu cầu: mặc, ăn, ở... là nhu cầu thấp nhất của con người, ngoài ra, con người còn có các nhu cầu khác: sự ổn định, tình bạn, địa vị, hay sự công nhận giá trị của bản thân. Trả lương cao chưa hẳn sẽ tạo động lực ở mức cao cho NLĐ. NLĐ gắn bó với tổ chức khi họ cảm thấy hứng thú với môi trường làm việc, bầu

không khí thân thuộc, có cơ hội khẳng định bản thân, thăng tiến trong sự nghiệp. NLĐ cảm nhận được văn hóa tổ chức cũng có nghĩa họ sẽ hiểu được vai trò của cá nhân trong sự phát triển của tổ chức và họ sẽ cống hiến sức mình vì mục đích, vì mục tiêu chung.Do vậy, để tạo động lực lao động đạt hiệu quả cao nhất cần chú trọng đến xây dựng văn hóa tổ chức sao cho phù hợp, mang nét đặc trưng riêng và thường xuyên làm mới văn hóa tổ chức cho phù hợp với tình hình thực tế.

- Yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài

Pháp luật và chính sách của nhà nước: Mọi chính sách của Chính phủ, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến lao động đều có thể ảnh hưởng đến động lực lao động của NLĐ. Những chính sách về tiền lương (tiền lương tối thiểu, thang bảng lương, quy định về trả lương làm thêm giờ ..) chính sách lao động dôi dư, chính sách khuyến khích sử dụng một loại lao động đặc thù nào đó, các chế độ về Bảo hiểm xã hội…. sẽ tác động đến các chính sách của tổ chức và tác động đến động

lực của NLĐ. Pháp luật càng nghiêm minh và có hiệu lực cao thì NLĐ sẽ càng yên tâm làm việc vì quyên lợi của họ đã được pháp luật bảo vệ. Điều kiện về kinh tế, xã hội: Kinh tế xã hội phát triển thì nhu cầu của người dân càng lớn, nhu cầu của NLĐ cũng lớn theo. Đây cũng là động lực quyết định hành vi của NLĐ. Nó ảnh hưởng đến tạo động lực trong lao động. Ví dụ: NLĐ thì luôn muốn làm việc tại các tổ chức, các tập đoàn lớn được đặt tại các trung tâm, đô thị lớn bởi do thu nhập ở những tổ chức, tập đoàn đó thì cao; bên cạnh đó các khoản lương thưởng, phụ cấp, phúc lợi cũng tốt giúp họ ổn định cuộc sống về lâu dài. Vậy nên khi tuyển dụng cùng một vị trí nhân viên nhưng ở các tổ chức khác nhau thì các nhu cầu của NLĐ cũng khác nhau.Đặc điểm, cơ cấu của thị trường lao động: Đặc điểm, cơ cấu của thị trường lao động có ảnh hưởng gián tiếp đến việc tạo động lực lao động trong tổ chức. Nếu thị trường lao động ở tình trạng dư thừa một loại lao động nào đó, những NLĐ thuộc loại lao động này làm việc trong tổ chức sẽ cảm thấy thiếu "an toàn" bởi họ cảm nhận được nguy cơ mất việc làm cao. Ngược lại khi mà tổ chức đó thiếu nhân lực, những NLĐ thuộc nhóm đó sẽ có

nhiều cơ hội tìm việc với mức thu nhập cao hơn với điều kiện tốt hơn. Vậy, tổ chức đó cần phải điều chỉnh chính sách lao động cho phù hợp để thu hút và giữ chân nhân viên của mình.

Văn hóa vùng miền dân tộc: Những người ở những nơi khác nhau thì có nhu cầu khác nhau phụ thuộc vào các phong tục tập quán, tôn giáo tín ngưỡng khác nhau. Nhu cầu khác nhau thì động lực làm việc của họ khác nhau. Nhà quản lý phải biết văn hóa, tập tục, truyền thống của từng khu vực, quốc gia mà tổ chức mình đang hoạt động để từ đó có biện pháp tạo động lực hợp lý.

Hệ thống phúc lợi xã hội: Phúc lợi xã hội là một yếu tố rất quan trọng để đảm bảo cuộc sống cho NLĐ đặc biệt là khi họ gặp khó khăn, khi họ về hưu. Khi hệ thống phúc lợi xã hội càng phát triển thì đời sống của NLĐ càng được đảm bảo, và do đó họ sẽ yên tâm để lao động và cống hiến hết mình cho công việc. Nhà nước cần xây dựng và hoàn t iện luật pháp về phúc lợi xã hội để tạo sự yên tâm cho người lao động khi họ công tác. Đồng thời người sử dụng lao động cũng phải xây dựng và hoàn thiện hệ thống phúc lợi riêng cho tổ chức mình sao cho phù hợp nhất với nhu cầu, nguyện vọng, sở thí h của NLĐ và phù hợp với khả năng của tổ chức để tác động tới động lực làm việc của hân viên. [7] (Trang 18)

1.5 Tiêu chí đánh giá kết quả tạo động lực lao độ g

1.5.1. Năng suất lao động

“Năng suất lao động là hiệu quả của hoạt động có ích của con người trong một đơn vị thời gian, nó được biểu hiện bằng số lượng sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị thời gian hoặc hao phí để sản xuất ra được một sản phẩm” theo giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực của Trần Xuân Cầu - Mai Quốc Chánh[27, tr211] . Năng suất lao động là nhân tố đảm bảo sản xuất phát triển và đời sống con người được nâng cao. Nhờ năng suất lao động mà khối lượng sản phẩm vật chất, dịch vụ, doanh thu và lợi nhuận tăng lên.Trong các yếu tố tác động tới việc tăng năng suất lao động, trình độ và khả năng tạo động lực của mỗi tổ chức tác động mạnh mẽ tới năng suất lao động thông qua việc xác định phương hướng phát triển;

phân công và hiệp tác lao động; tổ chức và phục vụ nơi làm việc; điều kiện làm việc; hệ thống tiền lương, tiền thưởng; thái độ cư xử của người quản lý…. Khi

các yếu tố trên được đảm bảo sẽ góp phần quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động trong tổ chức. Chính vì vậy, để đánh giá hiệu quả công tác tạo động lực trong tổ chức, người ta có thể đánh giá qua năng suất lao động trong từng thời kỳ của tổ chức đó.

1.5.2. Mức độ hài lòng của người lao động trong tổ chức

Ngày nay, việc giữ chân nhân viên giỏi trong tổ chức ngày càng trở nên quan trọng. Sự ổn định đội ngũ nhân sự giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí đào tạo, tuyển dụng và giảm s i sót nghiệp vụ có thể xảy ra, tạo dựng niềm tin và định hình văn hóa tổ chức. Sự hài lòng của nhân viên là cảm giác hài lòng hay không hài lòng từ kết quả nhận được từ sự cung cấp của tổ chức so với sự mong đợi của nhân viên, hay là mong muốn về chất lượng công việc, môi trường làm việc ….

Tổ chức sẽ đáp ứng hay vượt quá mong đợi của nhân viên, từ đó họ sẽ trung thành với tổ chức, làm việc đạt năng suất, hất lượng hiệu quả cao, truyền thông quảng bá cho tổ chức.

Sự hài lòng của nhân viên được coi là kết quả của tạo động lực thúc đẩy. Khi tổ chức thực hiện động viên nhân viên hiệu quả sẽ làm c o nhân viên được khích lệ, có động cơ làm việc. Động lực thúc đẩy cũng có thể coi là kết quả của sự hài lòng. Vì vậy, sự hài lòng của NLĐ đươc coi là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá hiệu quả của công tác tạo động lực trong tổ chức [8](Trang26)

1.5.3. Tính chủ động, sáng tạo trong công việc

Để có một đội ngũ nhân viên làm việc với tinh thần chủ động và sáng tạo li n tục trong công việc là điều mong mỏi của tất cả các nhà quản lý. Việc NLĐ có những sáng kiến cải tiến kỹ thuật, đưa ra mẫu mã sản phẩm mới, hay phương pháp sản xuất mới có hiệu quả tiết kiệm nguyên liệu đầu vào sẽ đem lại lợi ích rất lớn cho mỗi tổ chức. Sự chủ động và sáng tạo của nhân viên trong công việc có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động, phản ánh chất lượng lao động

tạo nên phương pháp làm việc riêng cho từng người và hình thành phong cách văn hóa tổ chức. Trong quá trình làm việc, ngoài ảnh hưởng của yếu tố cá nhân NLĐ, có rất nhiều yếu tố khác tác động và góp phần tạo động lực cho nhân viên chủ động và sáng tạo như: điều kiện môi trường làm việc thuận lợi; bầu không khí làm việc; khuyến khích về vật chất và tinh thần; thái độ của nhà quản lý….

Đây cũng là tiêu chí quan trọng trong việc đánh giá thực hiện công việc và tạo động lực lao động. [8] (Trang 27)

1.5.4. Lòng trung thành của người lao động

Mỗi nhà quản lý đều mong muốn có được lòng trung thành của từng người lao động đối với doanh nghiệp của mình. Đối với mỗi tổ chức, lòng trung thành khẳng định trình độ củ nhà quản lý bởi nhà quản lý chỉ đạt được thành công khi có được sự trung thành tuyệt đối của NLĐ. Các yếu tố ảnh hưởng tới lòng trung thành của NLĐ bao gồm: khả năng lãnh đạo của nhà quản lý; chế độ tiền lương tiền thưởng; sự thừa nhận, thăng tiến; văn hóa tổ chức… Chính vì thế, lòng trung thành được coi như thước đo quan trọng trong việc đánh giá tạo động lực trong mỗi tổ chức.[8] (Trang 27)

1.6. Ý nghĩa của việc tạo động lực cho người lao độ g

1.6.1. Đối với cá nhân

Tạo động lực cho người lao động giúp người lao động có thể tự hoan thiện bản thân. Khi có được động lực trong lao động thì người lao động sẽ có sự nỗ lực nhiều hơn, để lao động học hỏi, đúc rút kinh nghiệm, nâng cao năng lực, trình độ để tự hoàn thiện mình. Tạo động lực còn giúp người lao động hiểu và yêu công việc của mình hơn. [6] (Trang 22)

1.6.2. Đối với tổ chức

Tạo động lực làm tăng năng suất lao động của tổ chức, từ đó tăng sản lượng, tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm, quyết định sự phát triển của tổ chức. [6] (Trang 22)

1.6.3. Đối với xã hội

Tạo động lực để tăng năng suất lao động của cá nhân cũng như của tổ chức. Mà năng suất lao động tăng làm cho của cải vật chất của xã hội ngày căng nhiều do vậy kinh tế có sự tăng trưởng. Tăng trưởng kinh tế lại là điều kiện cần cho sự phát triển kinh tế, giúp con người có điều kiện thỏa mãn các nhu cầu của mình ngày càng đa dạng phong phú. Tạo động lực gián tiếp xây dựng xã hội ngày một phồn vinh dựa trên sự phát triển của các tổ chức kinh doanh.[6] (Trang 22)

1.7 Cơ sở thực tiễn

1.7.1 BHXH thành phố Hải Phòng

BHXH thành phố Hải Phòng luôn xem con người là nguồn tài nguyên quan trọng nhất. Quan điểm trọng dụng người tài của lãnh đạo BHXH thành phố Hải Phòng có tác dụng động viên mạnh mẽ CNCCVC phấn đấu hết mình trong công việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm của cá nhân. Mỗi năm BHXH thành phố Hải Phòng đều có kế hoạch tổ chức các lớp đào tạo tại chỗ như: các buổi hội thảo, sinh hoạt chuyên đề, các lớp huấn luyện phòng cháy chữa cháy, giảng dạy tại cơ quan. Các hình thức cử CBCCVC tham gia các chương trình đào tạo bên ngoài như: các lớp bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ, các lớp học kỹ năng lãnh đạo, quản lý hành chính công có thời gian dưới 3 tháng, tạo điều kiện cho CBCCVC tham gia các chương trình đào tạo sau đại học rong và ngoài nước có thời gian từ 3 tháng đến hơn 1 năm. BHXH thành phố Hải Phòng sôi nổi phát động các phong trào thi đua để mỗi đoàn viên trong Công đoàn phát huy năng lực, sở trường, cống hiến tốt nhất kinh nghiệm của cá nhân trong công việc. Sau mỗi đợt thi đua, cơ quan đều tổ chức tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và có chính sách động viên, khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có sáng kiến hay áp dụng vào cải tiến thực hiện công việc, giữ thái độ lịch sự, ân cần khi tiếp dân.Đơn vị luôn khuyến khích tinh thần NLĐ thông qua môi trường làm việc thân thiện, mỗi CBCCVC làm việc tại đây đều có ý thức được vai trò quan trọng của mình trong việc xây dựng, phát triển một môi trường

làm việc tận tâm, hiệu quả.Ngoài ra, BHXH thành phố Hải Phòng còn duy trì các phong trào thể thao ngoài giờ làm việc, các câu lạc bộ bóng bàn, cầu lông, tennis hoạt động sôi nổi hàng tuần. Những hoạt động thể thao này giúp CBCCVC rèn luyện sức khỏe, sẵn sàng chịu đựng tốt mọi áp lực công việc, tạo ra môi trường giao lưu, làm tăng sự gắn bó, tinh thần đoàn kết giữa CBCCVC trong cơ quan.[9] (Trang 28)

1.7.2. Chi cục thuế quận Hoàng Mai

Kích thích vật chất: Đơn vị luôn chú trọng đến các chế độ tiền lương, thưởng và phúc lợi, nhằm đảm bảo tiền lương, thưởng và phúc lợi xứng đáng với những cống hiến của người l o động, từ đó kích thích người lao động làm việc hiệu quả, tăng năng suất lao động. Trong đó, tiền lương được trả đúng quy định của nhà nước và phù hợp với sức lao động của cán bộ, nhân viên. Ngoài tiền lương, cán bộ nhân viên còn được nhận các khoản tiền thưởng nếu hoàn thành tốt nhiệm vụ, đây được coi là một trong những đòn bẩy kích thích người lao động làm việc nỗ lực và hiệu quả hơn. Cụ thể, trong những năm qua, đơn vị đã không ngừng tăng cường quỹ khen thưởng và phúc lợ i cho nhân viên, việc phân chia quỹ lương, quỹ thưởng hành năm được phân chia theo nguyên tắc kết hợp giữa tiền lương cấp bậc và kết quả của thành tích công việc và thời gian làm việc của người lao động. Kích thích tinh thần: để tạo ra sự đoàn kết, gắn bó của CBCCVC trong đơn vị, những năm qua Chi cục thuế quận Hoàng Mai đã luôn quan tam đến đời sống cán bộ, nhân viên, thường xuyên tổ chức các hoạt động phong trào: văn nghệ, thể thao, tham quan nghỉ mát, thăm hỏi,.. Các hoạt động này đã tạo ra được sự đoàn kết, gắn bó của CBCCVC trong cơ quan, để cùng xây dựng và phát triển đơn vị ngày càng vững mạnh.[9] (Trang 29)

CHƯƠNG 2:

ĐÁNH GIÁ CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ QUAN BẢO HIỂM XÃ HỘI HUYỆN KỲ ANH.

2.1 Tổng quan về cơ quan Bảo hiểm xã hội.

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tĩnh

Ngày 16/02/1995, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 19/CP thành lập Bảo hiểm xã hội Việt Nam trên cơ sở thống nhất chức năng, nhiệm vụ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Bảo hiểm xã hội Việt Nam được hình thành theo một hệ thống dọc từ trung ương đến địa phương. Ở cấp trung ương là BHXH Việt Nam, sau đó về các tỉnh là BHXH tỉnh rồi BHXH các quận, huyện. Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tĩnh được thành lập theo Quyết định số 14aQĐ/TC, ngày 15 tháng 6 năm 1995 của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam, và chính thức đi vào hoạt động từ ngày 01-08-1995. Ngày đầu mới thành lập BHXH hà tĩnh ó 4 phòng nghiệp vụ và 10 phòng BHXH huyện thị trực thuộc với số cán bộ, công chức bàn giao từ ngành LĐTBXH, Liên đoàn lao động là 70 người, đơn vị hận thêm 13 người. Tổng số có 83 người, trong đó có 29 người làm việc tại văn phòng, 54 người làm việc tại BHXH 10 huyện, thị xã. Trình độ chuyên môn: đại ọc 20 người chiếm 24% , trung cấp 58 người chiếm 69%, đảng viên 39 người chiếm 46%.Đến nay, toàn ngành có 222 người, với 10 phòng nghiệp vụ và 12 BHXH huyện, thị xã trực thuộc. Trong đó số có trình độ đại học, cao đẳng : 134 người chiếm 60%, trình độ trung cấp : 78 người chiếm tỷ lệ 35%, số còn lại là bộ đội chuyển ngành và nhân viên phục vụ 5%. Số cán bộ, công chức, viên chức là đảng viên 126 người chiếm 56%; số cán bộ, công chức, viên chức nữ 109 người chiếm tỷ lệ 49%. [4](Trang1)

Trong những ngày đầu thành lập, cơ quan gặp rất nhiều khó khăn: trụ sở làm việc từ cấp tỉnh đến cấp huyện đều tạm bợ, phải thuê, mượn nhiều nơi. Nhiệm vụ chuyên môn lại hoàn toàn mới mẻ trong cơ chế quản lý mới. Song đội

ngũ cán bộ quản lý thuộc Bảo Hiểm Xã Hội tỉnh và Bảo Hiểm Xã Hội các huyện, thị xã đã có kế hoạch sắp xếp để thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn, đồng thời đề xuất Bảo Hiểm Xã Hội Việt Nam, chính quyền địa phương các dự án xây dựng trụ sở. Đến nay, các huyện, thị xã và BHXH tỉnh đều đã có trụ sở làm việc khang trang, các trang thiết bị tại phòng làm việc cơ bản đáp ứng yêu cầu hiện nay.

Thực hiện Quyết định số 20/2002/QĐ-TTg ngày 24/01/2002 của Thủ tướng Chính Phủ và Nghị định số 100/2002/NĐ-CP, ngày 06/12/2002 của Chính Phủ, BHXH Hà Tĩnh đã tiếp nhận thêm nhiệm vụ mới từ Bảo hiểm y tế (BHYT) Hà Tĩnh chuyển sang. Yêu cầu đặt ra là phải làm sao tạo được sự đoàn kết, nhận thức cao cho toàn thể cán bộ, công chức, viên chức của 2 ngành BHXH, BHYT để toàn ngành hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao trên địa bàn. Mặc dù rất nhiều khó khăn nhưng vớ sự cố gắng và nổ lực của toàn thể cán bộ, BHXH Tỉnh đã thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, bố trí đầy đủ công việc cho công chức, viên chức phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ, tiêu chuẩn chức danh và năng lực của từng người, cán bộ quản lý được bổ nhiệm chức vụ kịp thời.Đặc biệt trong năm 2007 vừa qua, phát huy những thành tích đã đạt được trong những năm qua, cùng với phong trào thi đua hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chào mừng kỷ niệm 50 năm ngày Bác Hồ về thăm Hà Tĩn , đặc biệt đối với ngành BHXH là năm đầu tiên triển khai thực hiện luật BHXH, là năm BHXH Hà Tĩnh vinh dự được Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam chọn thí điểm thực hiện đề án cải cách hành chính theo cơ chế "một cửa" liên thông để từ đó nhân rộng trong toàn bộ hệ thống, tập thể cán bộ, công chức, viên chức BHXH Hà Tĩnh đã nổ lực phấn đấu hoàn thành xuất sắc các chỉ tiêu kế hoạch BHXH Việt Nam giao và được Chủ Tịch Nước trao tặng Huân Chương Lao Động hạng ba.Với mục đích bảo vệ quyền lợi cho người lao động khi họ gặp những biến cố, khó khăn như ốm đau, bệnh tật, tai nạn, bệnh nghề nghiệp...BHXH Hà Tĩnh đã góp phần tích cực thực hiện công bằng xã hội, ổn định tình hình chính trị, kinh tế-xã hội, cùng

nhân dân Hà Tĩnh chung sức, đồng lòng xây dựng quê hương ngày càng giàu mạnh.[4] (Trang 2)

2.1.2. Chức năng nhiệm vụ của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh

Chức năng

Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh là cơ quan trực thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh đặt tại huyện Kỳ Đồng, có chức năng giúp Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh tổ chức thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; quản lý thu, chi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế trên địa bàn huyện theo quy định.Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh chịu sự quản lý trực tiếp, toàn diện của Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh và chịu sự quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn của Ủy ban nhân dân huyện.Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh có tư cách pháp nhân, có con dấu, tài khoản và trụ sở riêng.[3]

Nhiệm vụ

Xây dựng trình Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh kế hoạch phát triển Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh dài hạn, ngắn hạn và hương trình công tác hàng năm; tổ chức thực hiện kế hoạch, chương trình sau khi được phê duyệt.Thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến các chế độ, chí h sác , pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.Tổ chức thực hiện các nhiệm vụ theo phân cấp của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và Bảo hiểm xã hội ỉnh.[3]

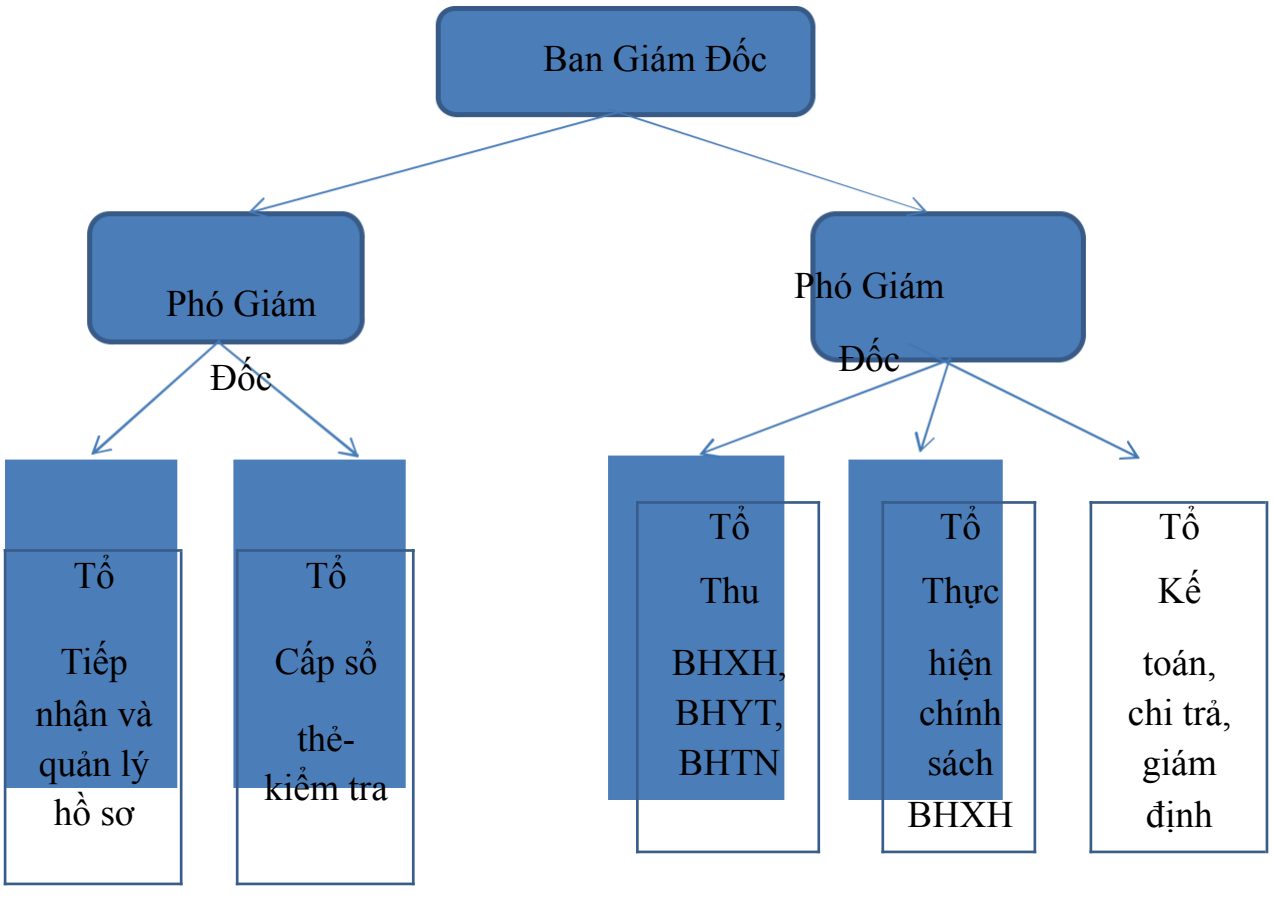
2.1.3 Các đặc điểm về hoạt động của cơ quan ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc.

Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý BHXH huyện Kỳ Anh

Về cơ cấu tổ chức, BHXH huyện do một Giám đốc quản lý và điều hành theo chế độ thủ trưởng. Giám đốc chịu trách nhiệm điều hành toàn diện và quản lý mọi hoạt động của BHXH huyện để thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn của BHXH huyện theo quy định tại Quyết định số 4857/QĐBHXH ngày 21/10/2008 của

Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam. Giám đốc chịu trách nhiệm trước pháp luật, trước Giám đốc BHXH tỉnh Hà Tĩnh về những nhiệm vụ được giao.

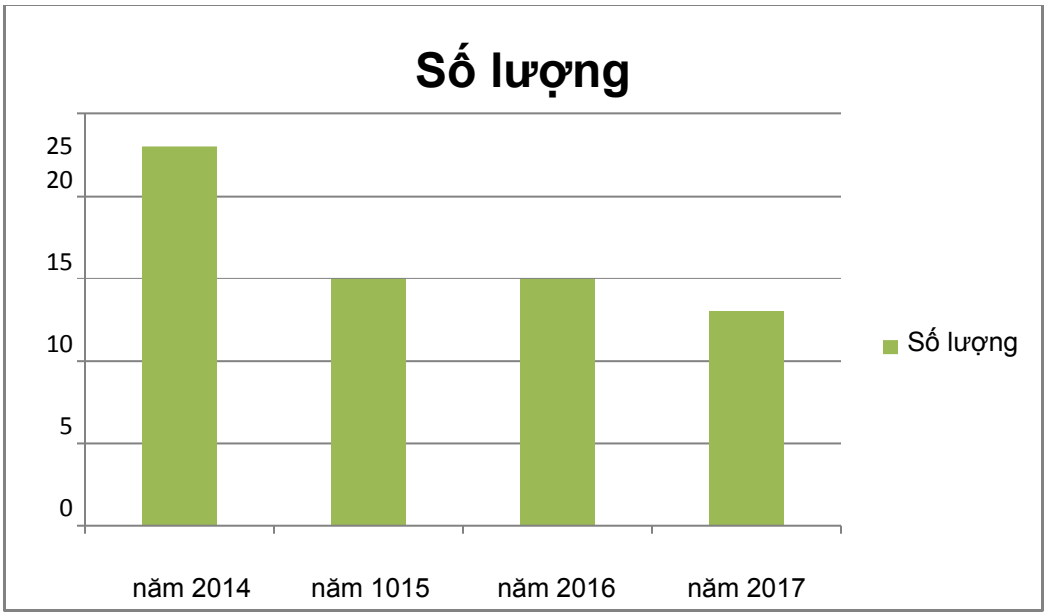
Giúp việc cho Giám đốc có 02 Phó giám đốc. Các phó Giám đốc được Giám đốc phân công chỉ đạo một số lĩnh vực công tác và chỉ đạo một số tổ nghiệp vụ được phân công. Phó Giám đốc thay mặt và chịu trách nhiệm trước Giám đốc, trước pháp luật Nhà nước giải quyết các công việc thuộc phạm vi công việc được phân công.Các tổ nghiệp vụ thuộc BHXH quận có chức năng giúp Giám đốc BHXH huyện tổ chức quản lý quỹ BHXH, quỹ BHYT và thực hiện các chế độ, chính sách BHXH, BHYT theo từng lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ của tổ. Tổ nghiệp vụ chịu sự quản lý và điều hành của Giám đốc hoặc Phó Giám đốc BHXH huyện theo lĩnh vực phụ trách và sự chỉ đạo chuyên môn nghiệp vụ của các Phòng chức năng tương ứng trực thuộc BHXH tỉnh Hà Tĩnh.



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy BHXH huyện Kỳ Anh

(Nguồn BHXH huyện Kỳ Anh)

Đặc điểm về nguồn nhân lực



Biểu đồ 2.1: Biểu đồ diễn biến nguồn nhân lực BHXH huyện Kỳ Anh giai đoạn 2014- 2017

(Nguồn BHXH huyện Kỳ Anh)

Dựa vào biểu đồ chúng ta cũng có thể nhận thấy, số lượng người lao động từ năm 2014 tới tăm 2017 giảm. Năm 2014 số lượng lao độ g của đơn vị là 23 người, đến năm 2015 2016 số lượng giảm còn 15 người và ăm 2017 số lao động còn 13 người. Đặc biệt năm 2015 có sự sụt giảm về số lao động khá mạnh vì tách đơn vị thành 2 đơn vị khác nhau.

2.1.4 Kết quả hoạt động của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh từ năm 2014-2017

* Về công tác thu BHXH, BHYT, BHTN

Chính sách BHXH hiện nay đang được thực hiện nhằm đạt tới mục tiêu là tạo nên một quỹ BHXH độc lập với ngân sách nhà nước, thực hiện bảo đảm về tài chính để chi trả các chế độ BHXH cho người lao động. Từ đó, thu BHXH trở thành nhiệm vụ quan trọng, quyết định sự tồn tại và triển của BHXH.

Kết quả thu BHXH, BHYT, BHTN được thể hiện tại bảng 2.1 như sau:

Năm	Số thu theo kế hoạch tỉnh giao	Số thu hu thực hiện	Tuyệt đối	(%)
2014	221,6	226,1		
2015	215,8	221,7	102%	
2016	102,6	105,8	102,7%	
2017	118,3	122,5	103,1%	
			103,5%	

Bảng 2.1: Tình hình thực hiện kế hoạch thu BHXH, BHYT, BHTN giai đoạn 2014- 2017 (ĐVT: Tỷ đồng)

(nguồn: BHXH huyện Kỳ Anh)

Qua bảng số liệu trên ta thấy:

Trong giai đoạn 2014–2017 BHXH huyện Kỳ A h đã oàn thành nhiệm vụ thu, cụ thể: Số thu năm sau luôn tăng cao hơn năm trước và số hu huyện thực hiện luôn cao hơn số thu theo kế hoạch tỉnh giao. (năm 2015 heo thông tư số 903 thì huyện Kỳ Anh tách ra thành 2 đơn vị : Thị xã Kỳ Anh và huyện Kỳ Anh. Nên số tiền thu được của năm 2015 và 2016 có sự khác biệt mặc dù tỷ lệ thu luôn tăng hơn năm ngoái). Chỉ tính riêng năm 2017 số thu kế hoạch tỉnh giao là 118.3 tỷ đồng nhưng số thu huyện thực hiện được là 1225 tỷ đồng, như vậy số thu của huyện thực hiện được vượt 4,2 tỷ đồng tương đương 103,5% thực hiện. Đồng thời qua bảng số liệu trên ta thấy tình hình kinh tế của huyện Kỳ Anh phát triển theo xu hướng ngày càng cao qua mỗi năm. Điều này cũng là một trong những nhân tố

tích cực ảnh hưởng tới công tác thu BHXH, BHYT, BHTN trên địa bàn, giúp cho công tác thu được dễ dàng, thuận lợi hơn.

2.2 Đánh giá công tác tạo động lực làm việc tại cơ quan BHXH huyện Kỳ Anh

2.2.1 Xác định nhu cầu của người lao động

Nhận thức được tầm quan trọng của việc tạo động lực lao động nhằm thỏa mãn nhu cầu của NLĐ, tạo ra động lực làm việc cho NLĐ, từ đó nâng cao hiệu quả mỗi giờ lao động, tăng chất lượng công việc, qua các buổi sinh hoạt Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên,.. hay qua hòm thư, ý kiến của NLĐ đối với nội dung liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần, Lãnh đạo BHXH huyện Kỳ Anh đã theo dõi, tìm hiểu, nắm bắt tâm tư nguyện vọng của CBCCVC, nhu cầu hiện tại cũng như mong muốn củ NLĐ trong từng giai đoạn khác nhau để có những điều chỉnh hoặc đề xuất hợp lý. Các phó giám đốc chịu trách nhiệm tham mưu với Giám đốc, phối hợp với phòng kế toán và tổ chức Công đoàn triển khai thực hiện chương trình được phê duyệt, tổ chức tốt việc nắm bắt, xác định nhu cầu của NLĐ, đồng thời quản lý có trọng tâm và hiệu quả công tác tạo động lực lao động. Nhằm phục vụ cho công tác tạo động lự trong đơn vị và phục vụ cho bài luận văn của mình, em tiến hành phỏng vấn bằng miệng về nhu cầu của NLĐ trong đơn vị, nhu cầu của NLĐ trong đơn vị rất đa dạng và khác nhau. Nhu cầu được cho là quan trọng nhất của hầu hết NLĐ trong đơn vị là thu nhập cao. Điều này cũng dễ hiểu vì đối với những người làm công ăn lương, họ cống hiến để đổi lại bằng những giá trị vật chất tương đương, họ mong muốn sao cho thu nhập của họ đủ tốt để có thể đảm bảo được đời sống của họ. Tuy nhiên có một hạn chế đó là cơ quan nhà nước nói chung và cơ quan BHXH huyện Kỳ Anh nói riêng đó là phải tuân theo các quy định về hệ thống thang bảng lương của nhà nước do đó dù muốn hay không vẫn không thể tăng lương cho NLĐ một cách tùy tiện.Nhu cầu về công việc ổn định là nhu cầu quan trọng thứ hai trong nấc thang nhu cầu làm việc của NLĐ. Nhu cầu về một công việc ổn định thực tế là một tâm lý chung của NLĐ khi làm việc. Trong khi thị trường lao động thời gian gần đây luôn trong tình trạng thất nghiệp gia tăng, tỉ lệ thiếu việc làm rất lớn, đối với NLĐ được làm việc trong môi trường nhà nước ổn định là sự thỏa mãn nhu cầu khá

lớn.Nhu cầu thăng tiến và phát triển nghề nghiệp ở vị trí quan trọng thứ ba cho thấy NLĐ khá coi trọng sự phát triển nghề nghiệp và muốn được thỏa mãn nhu cầu tăng tiến của bản thân. Ngoài ba nhu cầu được đánh giá là quan trọng trên thì nhu cầu đánh giá cao thành tích đã đóng góp và môi trường làm việc đảm bảo cũng là yếu tố nhu cầu người lao động mong muốn. Nhu cầu ít lựa chọn nhất là phúc lợi xã hội, cho thấy vấn đề này hiện nay tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh là đã làm tương đối tốt, cụ thể: thực hiện chế độ phúc lợi đúng quy định của nhà nước, thực hiện các biện pháp bảo hộ lao động, phòng cháy chữa cháy kịp thời. Đây là điều cần thiết phát huy để nâng cao hơn nữa sự hài lòng của NLĐ.

2.2.2. Thực trạng tạo động lực lao động thông qua các biện pháp kích thích tinh thần

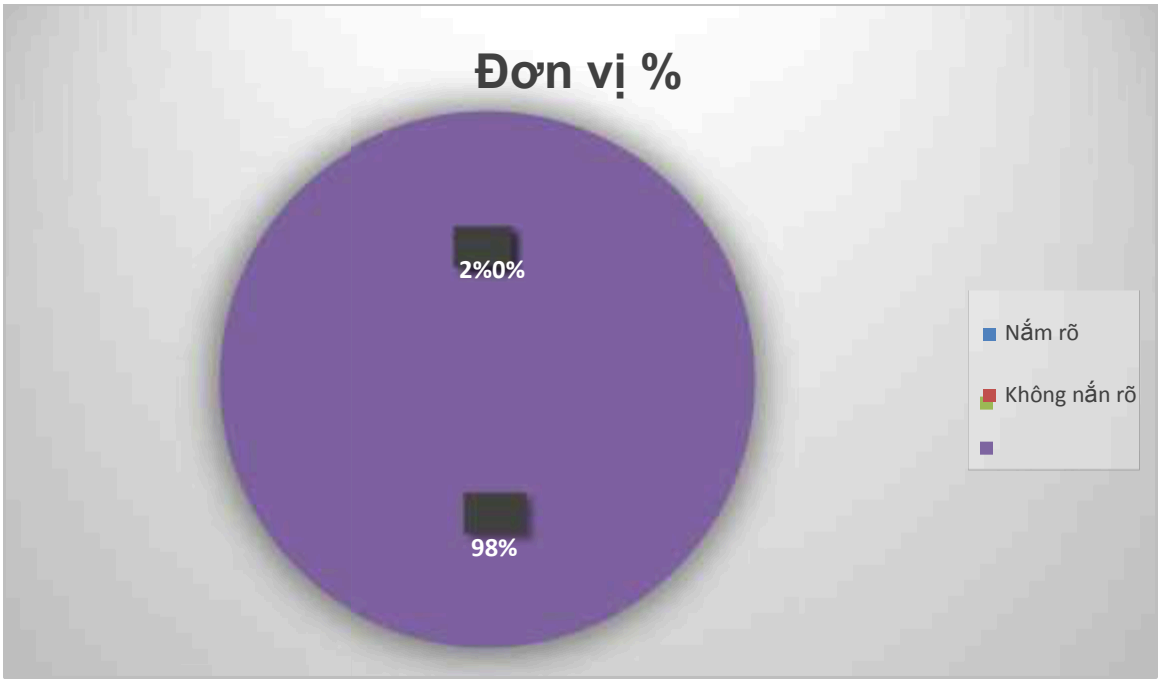
2.2.2.1. Xác định nhiệm vụ và tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động

Để người lao động có thể h àn thành tốt nhiệm vụ được giao thì việc làm trước tiên là phải xác định và tuyên truyền mục tiêu hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty cho người lao động biết và hiểu những mục tiêu đó. Việc xác định mục tiêu của hoạt động sản xuất kinh doanh là hiệm vụ quan trọng đối với bất kỳ tổ chức nào. Phải có mục tiêu thì tổ chức mới có thể định hướng nỗ lực hoạt động của mọi người, tăng cường nỗ lực cho mọi người và duy trì nỗ lực đó trong dài hạn. Để thực hiện được các mục tiêu này thì đòi hỏi sự phối hợp nhịp nhàng giữa các bộ phận và các cá nhân trong tổ chức. Do vậy, Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh không chỉ phải xác định các nhiệm vụ một cách rõ ràng mà còn phải tuyên truyền đến người lao động để họ thực hiện.

Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh đó xác định mục tiêu trong thời gian tới là: "Xây dựng Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh trở thành một tập thể đoàn kết, phát triển vững phù hợp với sự phát triển của ngành BHXH, đảm bảo các chỉ tiêu tài chính năm sau cao hơn năm trước, nâng cao thu nhập và đời sống cho người lao động, mang lại lợi ích tối đa cho người dân ". Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ

Anhđã phổ biến các mục tiêu này đến tất cả lao động trong đơn vị và hầu hết mọi người nắm rừ cỏc mục tiêu này. Khi Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ A nhlàm tốt công tác xác định và tuyên truyền các mục tiêu đến từng người lao động thì người lao động sẽ ý thức được trácch nhiệm của bản thân đồng thời cũng sẽ chủ động thực hiện tốt công việc của mình từ đó góp phần hoàn thành mục tiêu chung của tổ chức.

Theo kết quả điều tra thôông qua phiếu thăm dò ý kiến cho thấy: 98% người lao động được hỏi cho biết họ nắm rõ mục tiêu hoạt động của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh.2% còn lại trả lời không biết rõ mục tiêu hoạt động, mục tiêu của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Annh.



Biểu đồ 2.2: Kết quả khảo sát mức độ biết rõ mục tiêu hoạt động, mục tiêêu của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh.

(Từ dữ liệu điều tra)

Như vậy, Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhđã thực hiện khá tốt việc xác định và tuyên truyền mục tiêu hoạt động sản xuất kinh doanh cho người lao động. Tuy nhiên công tyy cũng cần phải nỗ lực hơn nữa trong viiệc xác định và

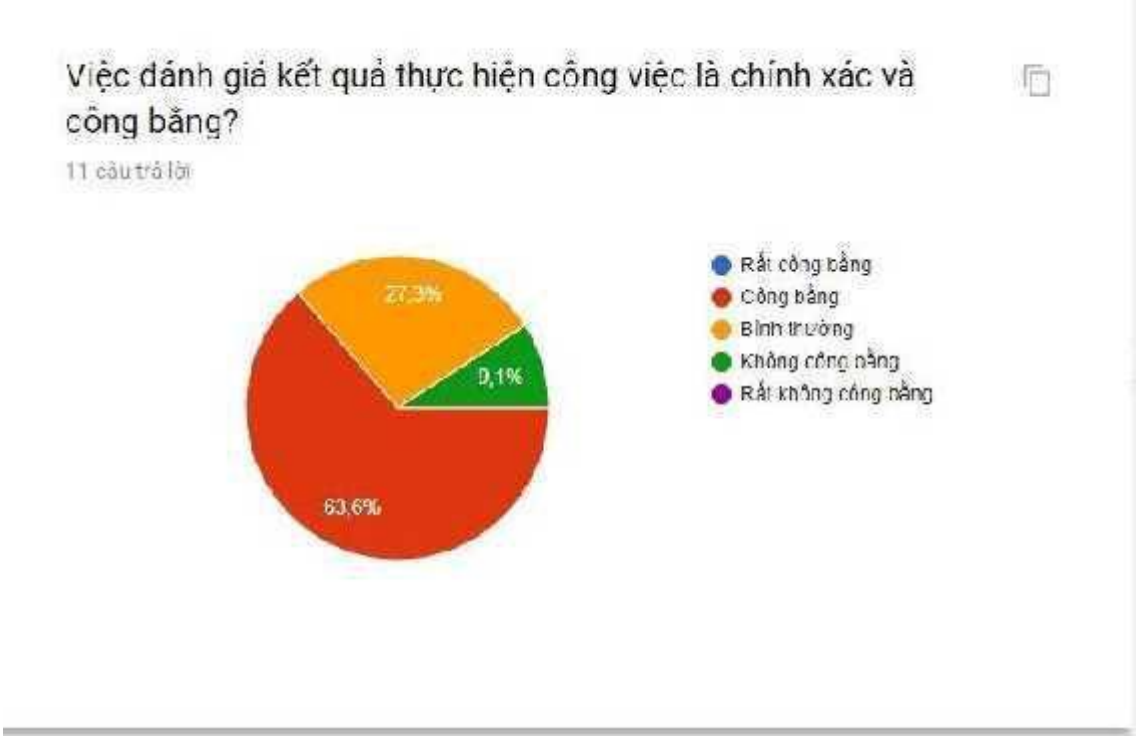
tuyên truyền cho người lao động mục tiêu hoạt động sản xuất kinh doanh không chỉ trong ngắn hạn mà còn cả trong dài hạn để giúp công ty có thể đạt được mọi mục tiêu đề ra.Việc thứ hai là phải xác định nhiệm vụ cụ thể và các tiêu chuẩn thực hiện công việc cho từng người lao động.Để xác định nhiệm vụ cụ thể và các tiêu chuẩn thực hiện công việc cho người lao động thì cần phải tiến hành phân tích công việc tức là xây dựng bản mô tả công việc, bản yêu cầu của công việc đối với người thực hiện và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Đây là việc có ý nghĩa vô cùng quan trọng giúp người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Bản mô tả công việc và yêu cầu đối với người thực hiện đã được xây dựng khá đầy đủ cho tất cả các chức danh cả lao động trực tiếp và gián tiếp, còn bản tiêu chuẩn công việc vẫn chưa được xây dựng. Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhcoi tiêu chuẩn thực hiện công việc chính là những nhiệm vụ mà người lao động phải làm, khi người lao động thực iện được các nhiệm vụ đó cũng có nghĩa là họ đã đáp ứng được yêu cầu đặt ra của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh. Điều này có nghĩa là tiêu chuẩn thực hiện công việc trùng với bản mô tả công việc..

2.2.2.2. Công tác đánh giá

Đánh giá thực hiện công việc trước hết nhằm đưa ra căn cứ để tăng lương, nhằm tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức, vì nhu cầu thoả mãn ngày càng cao mức sống xã hội ngày càng tăng, với lượng tiền lương cố định nhận được không đủ chi tiêu cho cuộc sống hằng ngày, bên cạnh đó, tăng lương cũng là một hình thức tạo động lực khá hữu hiệu hiện nay cho người lao động. Mặc dù hiện nay lương cao, thưởng nhiều chưa thực sự là động lực làm việc cho người lao động nhưng phần nào kích thích hiệu quả làm việc.Ngoài làm căn cứ để tăng lương, đánh giá thực hiện công việc còn hướng mục đích thi đua khen thưởng. Trong công tác bất kỳ cán bộ, viên chức nào cũng muốn khẳng định tài năng của mình và kết quả đó là việc đánh giá của tổ chức. Thông qua thi đua khen thưởng theo từng quý, năm họ có cơ hội thể hiện khả năng của bản thân từ đó hiệu quả làm việc nâng cao, cơ hội ganh đua làm việc kích thích tính sáng tạo của mọi cán bộ công nhân viên. Bên cạnh đó đánh giá để thi đua khen thưởng còn bổ trợ cho công tác quy hoạch

nguồn nhân lực. Mục đích cốt lõi là làm tăng hiệu quả công việc vì thế lựa chọn đánh giá nhằm thi đua khen thưởng.

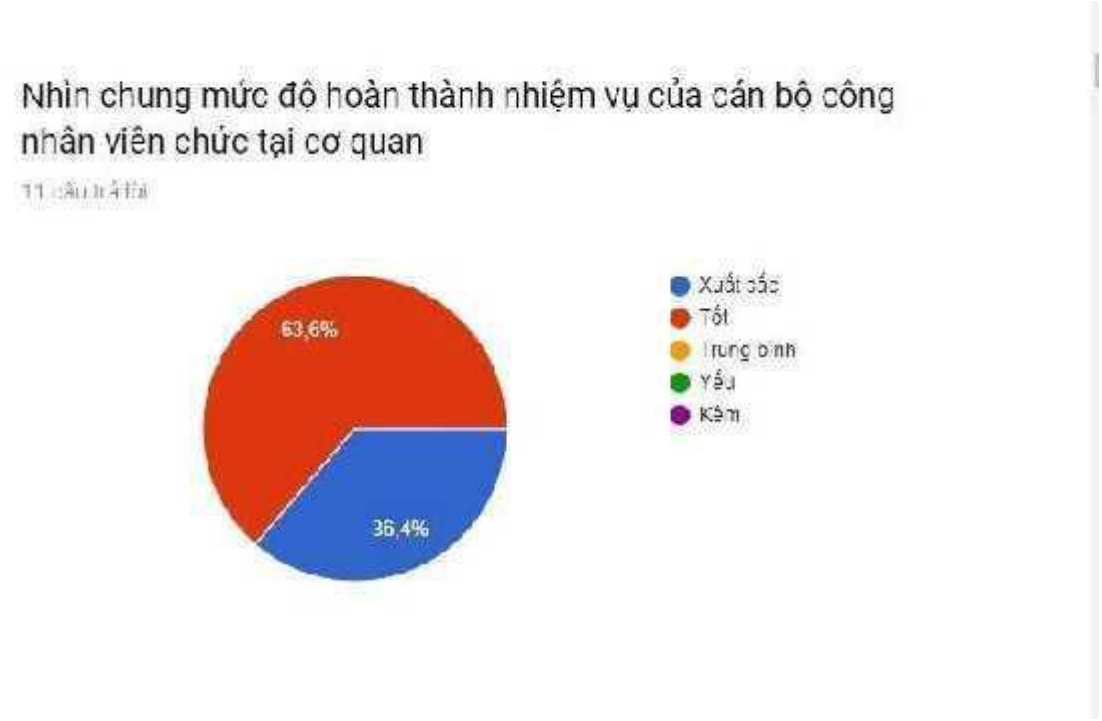


Biểu đồ 2.3: Kết quả khảo sát về việc đánh giá kết quả thực hiện công việc chính xác, công bằng

(Từ dữ liệu điều tra)

Như vậy, theo kết quả khảo sát có 63,6% NLĐ hài lòng với việc đánh giá của đơn vị.27,3% NLĐ không có ý khiến với việc đánh giá kết quả thực hiện công việc của đơn vị. 9,1% không hài lòng với việc đánh giá NLĐ của đơn vị.

Về mức độ hoàn thành công việc :



Biểu đồ 2.4: Kết quả khả sát mức độ hoàn thành công việc tại cơ quan

(Từ dữ liệu điều tra)

Theo kết quả khảo sát thì có 63,6% NLĐ cho rằng đơn vị hoàn thành tốt các công việc và nhiệm vụ được giao. 36,4% NLĐ cho rằng đơn vị hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và công việc được giao.

Hiện nay, công tác đánh giá thực hiện công việc của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh được thực hiện dựa trên quy chế đánh giá thực hiện công việc do phòng Tổ chức Lao động thuộc Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh xây dựng và ban hành, phục vụ cho việc đánh giá hiệu quả công việc của Cán bộ công chức viên chức(CBCCVC) toàn đơn vị và các đơn vị trực thuộc (trong đó có Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh). Dựa trên quy chế của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh đó có những sửa đổi bổ sung cho phù hợp với đặc điểm của đơn vị mình. Bản mô tả công việc và nhiệm vụ thực giờ công việc của các chức danh công việc đã xây

dựng là căn cứ cho công tác đánh giá.Phòng Tổ chức lao độngBảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh có trách nhiệm cung cấp các văn bản hướng dẫn cụ thể, tổ chức triển khai, kiểm tra cũng như thông báo tình hình thực hiện công tác đánh giá thực hiên công việc tại đơn vị lên cấp trên khi có yêu cầu. Tất cả mọi vướng mắc trong quá trình thực hiện sẽ được phản ánh về phòng tổ chức lao động của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh để được hướng dẫn, bổ sung và sửa đổi cho phù hợp.

a) Người đánh giá

Thực hiện theo quy chế đánh giá xếp loại CBCCVC của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh, thẩm quyền đánh giá tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh được xét từ trên xuống dưới, tức là cấp trên trực tiếp sẽ đánh giá nhân viên cấp dưới theo đúng cấp quản lý củ mình; trong đánh giá quý người lao động tự đánh giá mình theo một biểu mẫu riêng. Tuy nhiên, trong biểu mẫu đánh giá tháng của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh có sửa đổi thêm là có cả người lao động tự đánh giá.

b) Chu kỳ đánh giá

Với mục tiêu đánh giá là làm căn cứ để trả lương, thưởng và xét nâng bậc lương hàng tháng, quý, năm nên hàng tháng, quý và năm Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhđều đánh giá xếp loại CBCCVC.

c)Hình thức đánh giá

-Đối với đánh giá tháng: Hình thức đánh giá tháng của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhbằng cách cho tính điểm cho các tiêu chí hoàn thành, bao gồm 5 tiêu chí đó là: khối lượng công việc thực hiện; chất lượng công việc thực hiện; chấp hành nội quy, quy chế; sáng tạo, đề xuất, sáng kiến; thực hiện nhiệm vụ đột xuất. Ngày cuối tháng, các phòng ban, đơn vị sẽ tổ chức đánh giá và thông báo cho CBCCVC toàn Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh.

-Kết quả đánh giá tháng được sử dụng để tính lương, thưởng tháng cho CBCCVC và còn được sử dụng để nhắc nhở, phê bình những mặt yếu và hạn chế của CBCCVC cũng như động viên, khuyến khích, khen thưởng kịp thời những thành tích của CBCCVC . Mục đích của việc sử dụng này là nhằm đưa ra những

hỗ trợ kịp thời nhất giúp cho nhân viên trong Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhtiến bộ hơn. Và cuối cùng là kết quả đánh giá tháng được sử dụng để đánh giá quý.

2.2.2.3. Về công tác đào tạo và thăng tiến cho người lao động.

Tạo động lực thông qua thực hiện đào tạo.

Căn cứ quy định tại Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5/3/2010 của Chính phủ, Thông tư số 03/2011/TT-BNV ngày 25/1/2011 của Bộ nội vụ về đào tạo bồi dưỡng công tác; kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC giai đoạn 2014-2017 của BHXH Việt Nam; vị trí việc làm, quy hoạch cán bộ, tiêu chuẩn của ngạch công chức, chức vụ lãnh đạo quản lý và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của các đơn vị

Hiện nay, BHXH huyện Kỳ Anh đang áp dụng các hình thức đào tạo:

- Đào tạo tại chỗ: Đào tạo trên công việc thực tế (đào tạo kèm cặp): Áp dụng cho NLĐ mới vào công tác tại đơn vị hoặc thuyên chuyển, nâng cấp trong nội bộ . Việc đào tạo kèm cặp được tổ chức thường xuyên và trên nguyên tắc: cán bộ cấp trên bố trí cán bộ kèm cặp cho nhân viên ấp dưới thuộc quyền điều hành, đảm bảo mỗi chức danh công việc có ít nhất 02 cán bộ có khả năng đảm nhiệm, có

đánh giá kết quả đào tạo theo định kỳ (tháng, quý, ăm)

- Tự đào tạo: Cán bộ BHXH Việt Nam xuống trực tiếp đào tạo cho NLĐ làm việc trực thuộc ở các tỉnh và huyện. Trong đó BHXH huyện Kỳ Anh cũng khuyến khích tất cả CBCCVC tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, phục vụ cho công tác nghiên cứu và quản lý

Với câu hỏi "đơn vị có chú trọng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hay không?" " Nội dung đào tạo và thời gian đào tạo có đáp ứng được nhu cầu công việc hay không?" . Qua khảo sát(Phụ lục 2) cho thấy tỷ lệ người trả lời "có" chiếm 90,9% và 9,1% trả lời là "không". Tuy công tác đào tạo đã được đơn vị chú trọng cao nhưng một số khía canh NLĐ chưa thực sự hài lòng về công tác đào tạo của đơn vị: Việc xác định nhu cầu còn mang tính chất chung chung chưa

có tiêu chí rõ ràng, không cụ thể nên công tác đào tạo được thực hiện bằng việc tiến hành xác định được số lượng lao động cần đào tạo theo kế hoạch tại mỗi đơn vị mà chưa xác định được nguyên nhân thực sự về kiến thức, kỹ năng gì mà người lao động đang thiếu hụt so với yêu cầu công việc để đào tạo, nội dung đào tạo có thực sự đáp ứng đúng với nhu cầu của NLĐ hay không. Do đó, làm giảm hiệu quả đào tạo, gây lãng phí chi phí đào tạo.Việc xác định đối tượng đào tạo còn mang tính chủ quan, phụ thuộc vào suy nghĩ của cán bộ lãnh đạo trực tiếp. Mặc dù đơn vị đã xây dựng các điều kiện, tiêu chuẩn để cử đi đào tạo nhưng các tiêu chuẩn này chủ yếu tập trung vào tuổi đời, năm công tác tại đơn vị, trình độ bằng cấp của NL , thuộc nhóm đối tượng quy hoạch mà không quan tâm đến thành tích, năng lực thực sự của NLĐ . Việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo chưa phản ánh đúng chất lượng thực sự của công tác đào tạo, mới chi đánh giá được là tổ chức được bao nh êu k óa đào tạo, đào tạo được cho bao nhiêu người, bao nhiêu người thi đạt, mà c ưa chỉ ra được những khía cạnh khác của công tác đào tạo như: sau đào tạo NLĐ đã vẫn dụng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo vào thực tế làm việc như thế nào, có ải thiện được kết quả thực hiện công việc không,v..v. Chương trình đào tạo còn phục thuộc vào cấp trên, do cấp trên quyết định nên đơn vị còn thụ động về chương trì h đào tạo.

Thăng tiến cho người lao động

BHXH huyện Kỳ Anh đã triển khai thực hiện Công văn số215/BHXH-BCS ngày 10/9/2009 và số 460/BHXH-BCS ngày 26/8/2012 của Ban cán sự Đảng BHXH Việt Nam hướng dẫn thực hiện công tác quy hoạch cán bộ B XH các tỉnh, thành phố đến năm 2020 đúng quy trình 3 khâu giữa công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ; xây dựng xong danh sách quy hoạch dự nguồn các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 đảm bảo đúng quy định. Trong quá trình thực hiện, BHXH huyện Kỳ Anh đã ưu tiên người tốt nghiệp đại học chính quy trở lên, cán bộ trẻ có triển vọng để từng bước trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo; chú trọng đến việc đảm bảo hài hòa về lĩnh vực nghiệp vụ, cơ cấu và yếu tố chênh lệch về độ tuổi của cán bộ dự nguồn ở đơn vị, nhằm

nâng cao chất lượng quy hoạch, khắc phục những hạn chế trong công tác quy hoạch cán bộ thời gian qua như trình độ chuyên môn nghiệp vụ, độ tuổi cao..

Với câu hỏi "Anh/ chị có hay không cơ hội để thăng tiến" thì 100% NLĐ trả lời là "có". Như vậy có thể nhận thấy rằng môi trường làm việc tại đơn vị có thể thúc đẩy động lực làm việc của NLĐ là rất lớn.

2.2.3. Thực trạng tạo động lực lao động thông qua các biện pháp kích thích vật chất

2.2.3.1. Tạo động lực thông qua tiền lương

2.2.3.1.1 Công tác trả lương

Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhđã nhận thức được vai trò quan trọng của tiền lương trong việc động viên, khuyến khích tinh thần người lao động và sự ảnh hưởng của nó đến thái độ của người lao động đối với công việc và hiệu quả công việc, do vậy BHXH huyện Kỳ Anhđã quan tâm và thực hiện tốt các chính sách, quy định về tiền lương do Nhà nước ban hành.Theo quyết định của ban Giám đốc BHXH huyện Kỳ Anh, và theo quy định ủa nhà nước tại NĐ 141/2017 – NĐCP việc trả lương được thực hiện trongcác nguyên tắc sau: (1)Tiền lương trả cho người lao động theo nguyên tắc phân phối theo lao độ g, làm công việc gì hưởng lương theo công việc đó, khi thay đổi công việc thì tiền lương, thu nhập cũng điều chỉnh phù hợp với chức danh đảm nhận. (2)Thực hiện chế độ trả lương theo hiệu quả công việc được giao gắn với mức độ phức tạp, tính trách nhiệm và thâm niên công tác của mỗi cá nhân, dựa trên các căn cứ chính sau:

+ Trình độ chuyên môn, năng lực và khả năng của người lao động.

+ Tính phức tạp, phạm vi trách nhiệm, mức độ quan trọng và điều kiện làm việc của từng chức danh công tác trong đơn vị.

+ Khối lượng và chất lượng công việc được giao tại chức danh đảm nhiệm.

+ Ngày công thực tế của người lao động.

+ Thâm niên công tác của mỗi cá nhân.

(3)Không sử dụng Quỹ lương vào mục đích khác ngoài việc trả lương. (4)Tốc độ tăng tiền lương phải thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động

Là đơn vị hành chính – sự nghiệp nên Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anháp dụng trả lương cơ bản cho NLĐ theo quy định Nhà nước. Hiện tại, Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhđược áp dụng trả lương cho CBCCVC theo Quyết định số 37/2012/QĐ-TTg ngày 7/9/2012 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện thí điểm mức chi tiền lương, thu nhập đối với ngành BHXH giai đoạn 2012-2015.

Thứ nhất, tiền lương hàng tháng được tính theo công thức:

Lcb = Ltt*(HSL + HSPCVC + HSPCTN + HSPCTNVK)*1.8

Trong đó:

Lcb: lương cơ bản

Ltt: Lương tối thiểu

HSL: hệ số lương

HSPCVC: hệ số phụ cấp chức vụ

HSPCTN: hệ số phụ cấp thâm niên

HSPCTNVK: hệ số phụ cấp thâm niên vượt khung

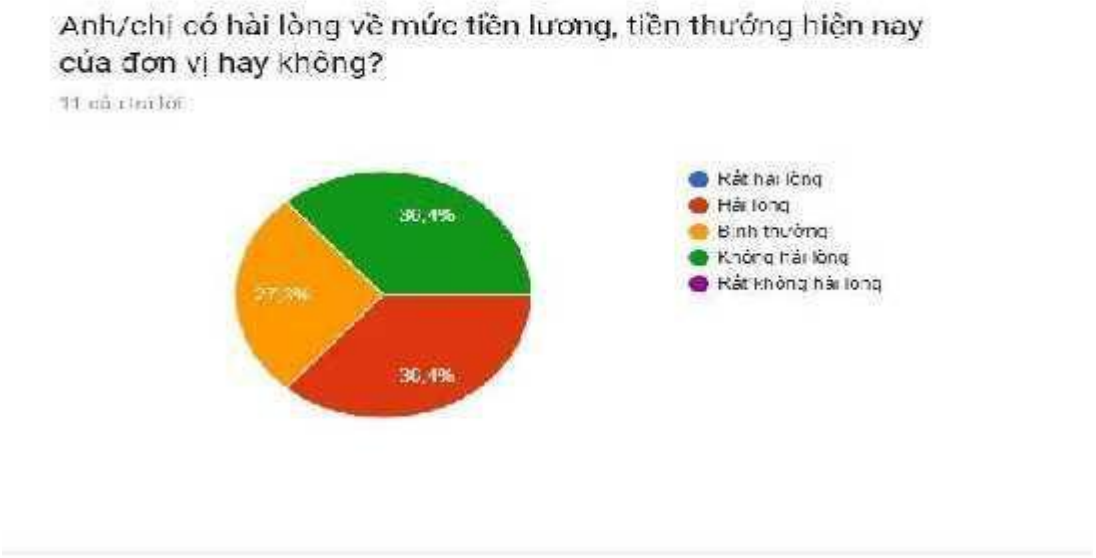
Theo đó, trên cơ sở số biên chế và dự toán chi hoạt động quản lý được giao, mức chi tiền lương đối với CBCCVC bằng 1,8 lần so với chế độ tiền lương đối với CBCCVC do Nhà nước quy định (lương ngạch, bâc, chức vụ và các khoản phụ cấp, trừ phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ). Thứ hai, trường hợp trong phạm vi dự toán chi quản lý bộ máy được giao nếu Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhthực hiện các biện pháp tiết kiệm kinh phí, số kinh phí tiết kiệm được sử dụng trích

lập các quỹ và chi bổ sung thu nhập cho CBCCVC bình quân toàn cơ quan tối đa 0,2 lần mức lương đối với công chức do Nhà nước quy định, nghĩa là, tối đa mức

lương trung bình tháng của CBCCVC sẽ được nhận tối đa là 2,0 lần hệ số lương Nhà nước.

Nhìn chung với mức thu nhập như hiện nay thì hầu hết người lao động tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhcó thể đảm bảo được mức sống cho bản thân cũng như gia đình mình và còn có thể có phần nào để tích lũy. Khi cuộc sống của họ được đảm bảo thì họ sẽ cảm thấy yên tâm, gắn bó với Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhvà sẽ làm việc hăng say, tích cực hơn. Hay nói cách khác, khi tiền lương đảm bảo được cuộc sống cho người lao động, nó sẽ tạo động lực làm việc cho họ.

- Tính công bằng của tiền lương: Để thấy được việc trả lương của Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhđã p ù hợp với sự đóng góp của người lao động hay chưa em tiến hành điều tra sự thỏa mãn của người lao động với mức lương hiện tại.



Biểu đồ 2.5: Kết quả đánh giá mức hài lòng về chế độ tiền lương, tiền thưởng của NLĐ

(Từ dữ liệu điều tra)

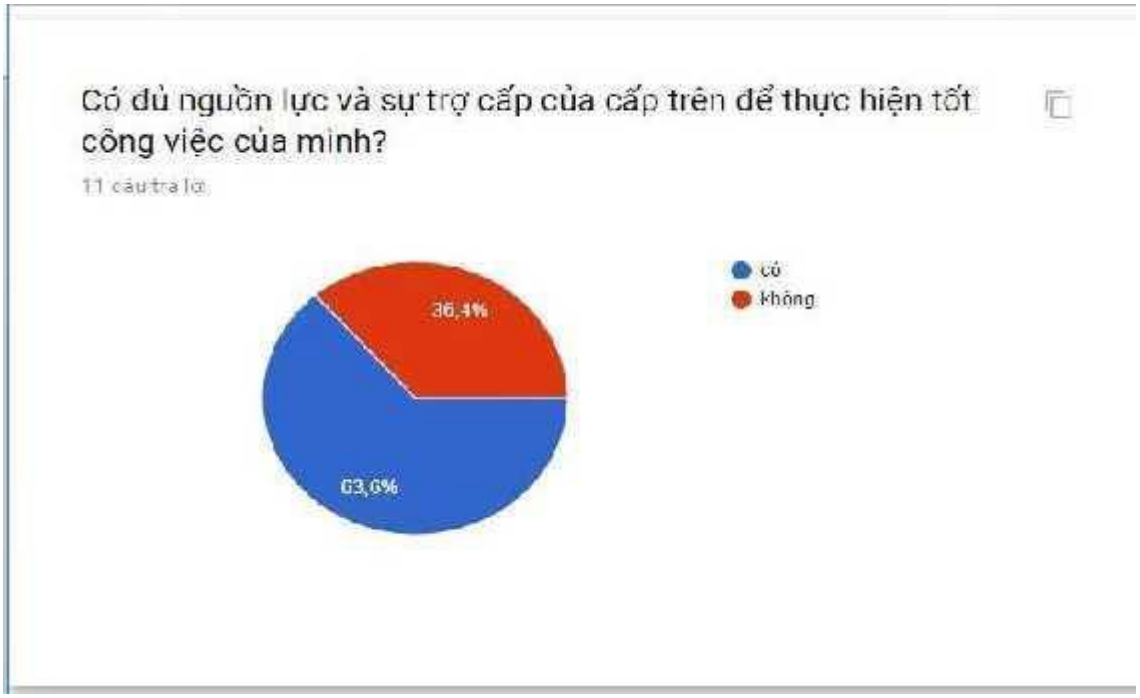
Kết quả thu được như sau:

36,4% người lao động trả lời rằng họ không bằng lòng với mức lương hiện tại. 36,4% người lao động trả lời rằng họ bằng lòng với mức lương hiện tại . 27,3% người trả lời rằng họ không có ý kiến gì về tiền lương hiện tại của mình. Như vậy vẫn còn tồn tại một số lượng rất lớn người lao động không thỏa mãn với mức lương hiện tại của họ.Họ cho rằng sự đóng góp của họ với Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anhlớn hơn so với tiền lương mà họ nhận được.. Vì còn một số tồn tại trong việc trả lương công bằng cho người lao động tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh khiến bản thân người lao động chưa thực sự thỏa mãn nên hiệu quả làm việc của họ cũng chưa c o. Vậy để tiền lương thực sự trở thành đòn bẩy kinh tế cho người lao động, nhà nướccần phải đưa ra một số giải pháp hữu ích nhằm đảm bảo tính công bằng của tiền lương so với các CBCCVC khác.

2.2.3.2. Các chế độ phúc lợi

Ngoài chế độ tiền lương, tiền thưởng, đơn vị còn xây dựng hệ thống các chính sách phúc lợi cho CBCCVC, nhằm đảm bảo đầy đủ quyền lợi của NLĐ, đảm bảo đời sống tốt hơn cho CBCCVC, giúp họ yên tâm công tác và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động. Căn cứ nguồn quỹ thực có àng năm, Giám đốc và Công đoàn cơ quan thống nhất chỉ đạo xây dựng kế hoạch cụ thể sử dụng quỹ phúc lợi thông qua Đại hội CBCCVC toàn cơ quan. Định kỳ hàng quý, bộ phận kế toán và công đoàn đối chiếu số liệu thu chi, số dư báo cáo bằng văn bản lên Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn để có kế hoạch sử dụng quỹ hợp lý. Cụ thể: Hỗ trợ Tết nguyên đán với CBCCVC có thời gian làm việc trong ngành đủ 12 tháng và người nghỉ hưu trong năm là 01 suất/người; người làm việc dưới 12 tháng thì chi tương ứng số tháng thực tế làm việc; mức hỗ trợ tùy thuộc khả năng kinh phí tiết kiệm hàng năm do Giám đốc quyết định.Giai đoạn 2014 – 2017, áp dụng mức hỗ trợ từ 300.000 – 1.000.000 đồng/người Hỗ trợ Tết Dương lịch (01/1); ngày thành lập ngành BHXH (16/2); ngày giỗ tổ Hùng Vương (mồng 10 tháng 3 âm lịch); ngày Quốc tế lao động (01/5); ngày BHYT Việt Nam (01/7); ngày

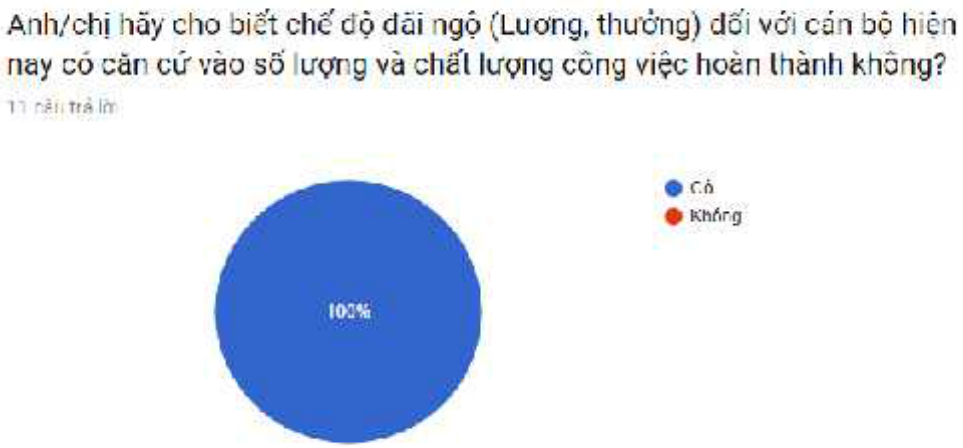
Quốc khánh (02/9) mức chi tương ứng khoảng 01 ngày lương tính theo lương cơ sở. Hỗ trợ ngày thành lập Quân đội nhân dân Việt Nam (22/12) và ngày Thương binh liệt sỹ (27/7) với mức chi 0,2 tháng lương cơ sở/người, nhằm giáo dục truyền thống, uống nước nhớ nguồn trong CBCCVC và tổ chức gặp mặt, thăm hỏi, tặng quà đến các gia đình thương binh, thân nhân liệt sĩ, cán bộ là cựu chiến binh trong cơ quan. Đối với các chị em phụ nữ, Công đoàn cơ hàng năm hỗ trợ ngày Quốc tế phụ nữ 8/3, ngày Phụ nữ Việt Nam 20/10 mức chi tối đa 0.2 tháng lương cơ sở/người.



Biểu đồi 2.6: Kết quả khảo sát đánh giá chế độ phúc lợi, trợ cấp của đơn vị .

(Từ dữ liệu điề tra)

Như vậy kết quả cho thấy có 36,4% không hài lòng với nguồn trợ cấp của cấp trên để hoàn thành tốt công việc của đơn vị. 63,6% hài lòng với với nguồn trợ cấp của cấp trên để hoàn thành tốt công việc của đơn vị.



Biểu đồ 2.7: Kết quả khảo sát về chế độ lương thưởng, phúc lợi tại đơnvị

(Từ dữ liệu điều tra)

Theo kết quả cho thấy 100% cán bộ công chức tại BHXH Kỳ Anh đều hài lòng với chế độ đãi ngộ đối với cán bộ căn cứ vào chất lượng công việc hoàn thành.

Nội dung sử dụng	**Tỷ lệ %**
1. Chi lễ tết cho CBCCCVC	50
2. Chi tham quan nghỉ mát	20
3. Chi tại đơn vị dự toán	30
- Thưởng xếp loại quý, năm cho CBCCVC	15
- Chi trợ cấp khó khhăn đột xuất và lao động nữ sinh con	6
- Thiếu nhi	4
- Đảng, công đoàn	5

Bảng 2.2: Tỷ lệ phân bổ quỹ phúc lợi 2017

(Nguồn từ BHXH huyện Kỳ Anh)

Bảng 2.2 cho thấy tỷ lệ phân bổ quỹ phúc lợi trong năm 2017 của BHXH huyện Kỳ Anh, trong đó chi các dịp lễ tết chiếm tỷ lệ cap nhất 50%, sau đó đến chi các hoạt động tham quan, nghỉ mát chiếm 20% tổng quỹ phúc lợi. Kế hoạch cụ thể giúp cho việc sử dụng quỹ phúc lợi đối với các hoạt động đảm bảo an toàn, đầy đủ. Nhìn chung, BHXH huyện Kỳ Anh đã quan tâm đến thực hiện phúc lợi tập cho CBCCVC, chương trình phúc lợi khá đầy đủ nhằm chăm lo đời sống CBCCVC. Tuy nhiên còn một số hạn chế sau: Quy chế phúc lợi chưa được phổ biến sâu rộng đến toàn bộ CBCCVC. Nhiều lao động chưa hiểu rõ về các khoản phúc lợi mình được nhận từ đơn vị. Đơn vị chưa khuyến khích được toàn thể NLĐ tham gia và ủng hộ các chương trình phúc lợi.Việc xây dựng các chương trình phúc lợi chủ yếu dựa vào tham khảo các loại phúc lợi tại các đơn vị khác đang áp dụng, đơn vị chưa lấy được ý kiến sâu rộng của CBCCVC, chính vì thế các chương trình phúc lợi chưa thực sự phù hợp với nhu cầu NLĐ.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạ động lực cho người lao động tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh

2.3.1. Các yếu tố thuộc về môi trường bên trong tổ chức

2.3.1.1 Mục tiêu và chiến lược phát triển của Bảo hiểm xã hộihuyện Kỳ Anh

Thực hiện mục tiêu chung của chiến lược phát triển ngành BHXH Việt Nam đến năm 2020 nhằm tiếp tục phát triển ngành BHXH Việt Nam heo hướng hiện đại hóa, nhằm đảm bảo đủ năng lực và điều kiện để nâng cao chất lượng, hiệu quả phục vụ và tổ chức thực hiện chính sách BHXH, BHYT, đáp ứng yêu cầu đặt ra, BHXH huyện kỳ Anh đặt ra mục tiêu tiếp tục nỗ lực cố gắng, phát huy kết quả đạt được; chủ động phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng đẩy mạnh công tác phát triển mở rộng đối tượng tham gia BHXH, BHYT, nâng cao số lượng, chất lượng hoạt động của mạng lưới đại lý thu; tăng cường công tác kiểm tra, hạn chế tình trạng nợ đọng, trục lợi quỹ BHXH, BHYT; đổi mới phương thức hoạt động, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin; nâng cao năng lực đội ngũ CBCCVC, đảm bảo tích cực quyền lợi

BHXH, BHYT cho người dân. Muốn vậy tổ chức cần phải coi trọng yếu tố lao động, tạo động lực lao động cho người lao động để hướng tới các mục tiêu đã đặt ra của tổ chức. Lãnh đạo cơ quan đã có nhận định và quan điểm rõ ràng trong việc đẩy mạnh hoạt động tạo động lực lao động, cụ thể:(1)Hoạt động tạo động lực lao động là nhiệm vụ trọng tâm. (2)Tạo động lực lao động cần phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, luôn được làm mới.(3)Ưu tiên tạo động lực lao động thông qua hoạt động quy hoạch cán bộ, đào tạo, phát triển, luân chuyển, điều chuyển.(4) Tăng cường hoạt động định hướng đối với lao động mới, nhân sự mới được bổ nhiệm. Giúp cho lao động mới hòa nhập nhanh chóng với công việc và môi trường làm việc; định hướng phát triển trong tương lai cho nhân viên. (5) Tăng cường sự gắn bó với cơ quan của CBCCVC thông qua việc thực hiện tổng thể các chính sách đãi ngộ, cải thiện môi trường làm việc, tạo điều kiện cho NLĐ chứng minh năng lực bản thân, g i nhận đóng góp của cá nhân,..

2.3.1.2 Chính sách nhân sự

Hoạt động quản trị nhân sự có liên quan trự tiếp đến hoạt động tạo động lực lao động của cơ quan bao gồm các vấn đề như: trả lương, đánh giá thực hiện công việc, đào tạo phát triển, khen thưởng kỷ luật, đề bạt còn phụ thuộc vào quy định của Nhà nước nên chưa hoàn toàn đáp ứng nhu cầu số đông NLĐ tại BHXH huyện Kỳ Anh, vì vậy chưa tạo được động lực lớn c o họ. Nếu các hoạt động nhân sự là nền tảng cho hoạt động tạo động lực lao động của cơ quan được thực hiện tốt, khoa học thì sẽ góp phần tạo nên cơ sở vững chắc cho sự thành công của hoạt động tạo động lực lao động.

2.3.1.3 Điều kiện làm việc

Đơn vị luôn tạo những điều kiện tốt nhất cho CBCNV để hoàn thành tốt công việc được giao. Trụ sở làm việc tại BHXH huyện Kỳ Anh được bố trí khá hợp lý tạo thuận lợi cho công việc của các tổ nghiệp vụ cùng phối hợp thực hiện công việc. Văn phòng được dọn dẹp sạch sẽ, thoáng, được bố trí các loại máy móc thiết bị hiện đại cho phục vụ công việc của các nhận viên. Các loại máy tính, máy

in, máy fax, quạt điện, điều hòa, các loại phục vụ liên lạc, đều được bố trí đầy đủ và theo yêu cầu phù hợp với điều hiện thực tế của mỗi tổ nghiệp vụ làm sao cho việc thực hiện công việc được diễn ra hiệu quả nhanh chóng.



Biểu đồ2.8 : Kết quả khảo sát mứ độ hài lòng vè điều kiện làm việc

(từ dữ liệu điều tra)

Qua khỏa sát cho thấy phần lớn NLĐ cảm thấy hài lò g với điều kiện làm việc và môi trường làm việc tại đơn vị chiếm 54,6%. Tỷ lệ số người không có ý kiến về điều kiện và môi trường làm việc chiếm 45,5%. Điều này chứng tỏ đơn vị đã đầu tư trang thiết bị phục vụ cho công việc của CBCCVC rất tốt

2.3.2. Các nhân tố thuộc môi trường bên ngoài

2.3.2.1. Pháp luật và chính sách của Nhà nước

Trong điều kiện nước ta đang hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật thì chính sách pháp luật của Nhà nước về vấn đề lao động có nhiều thay đổi, ảnh hưởng lớn đến động lực lao động của NLĐ: chính sách về tiền lương (lương tối thiểu, quy định trả lương làm thêm giờ,..), quy định về thời giờ làm việc –nghỉ ngơi, chế độ BHXH… có xu hướng thay đổi có lợi, quan tâm hơn tới NLĐ, giúp họ có

động lực làm việc cao hơn. Chính phủ đã ban hành Luật BHXH, thể hiện sự quan tâm đến công tác BHXH, đây cũng là điều kiện quan trọng làm cho cán bộ ngành BHXH có động lực làm việc tốt hơn.

2.3.2.2. Điều kiện kinh tế, chính trị - xã hội

Việt Nam đang trong đà phát triển và hội nhập, kinh tế, chính trị, xã hội, công nghệ thông tin và mọi mặt đời sống đều có nhiều thay đổi. Do vậy, kinh tế, xã hội, công nghệ thông tin phát triển giúp cho việc học và tự nâng cao trình độ năng lực của cá nhân được thuận lợi, dễ dàng hơn, có điều kiện thăng tiến, chứng tỏ năng lực bản thân. Đây cũng một động lực để NLĐ làm việc tốt hơn.

2.3.2.3. Đặc điểm, cơ cấu thị trường lao động

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tạo cơ hội thuận lợi cho Việt Nam tạo việc làm, phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm, góp phần tăng thu nhập cho người dân, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Thực tế thị trường lao động tại Việt Nam, số lượng cung lao động lớn hơn cầu lao động rất nhiều. Trong nền kinh tế thị trường biến động như hiện nay, công việc kinh doanh của các doanh nghiệp đang bị sa sút thì chỗ làm việc tốt là rất khó tìm. Vì vậy, khi được làm việc trong tổ chức công như BHXH huyệ Kỳ Anh, NLĐ cảm thấy có việc làm ổn định, bảo đảm cân bằng cuộc sống và được tôn trọng. Như vậy, yếu tố bên trong và bên ngoài tổ chức đều có ảnh hưởng nhất định. Điều quan trọng là làm thế nào để các nhân tố này phát huy được tính tích cực, tạo điều kiện thuận lợi nhất trong việc tạo động lực lao động.

2.4. Đánh giá thực trạng tạo động lực lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh

2.4.1. Ưu điểm

- Việc trả lương trả thưởng của BHXH huyện Kỳ Anh được quy định rõ ràng và chi tiết trong quy định trả lương, trả thưởng cho cán bộ công chức tại BHXH huyện Kỳ Anh. Có thể nói rằng, mức thu nhập của cán bộ công nhân viên BHXH huyện Kỳ Anh là ổn định và có tính cạnh tranh. Do vậy, CBCCVC có thể

yên tâm công tác, họ cũng đảm bảo rằng tiền lương sẽ được trả theo đúng kết quả làm việc và năng lực làm việc của họ. Điều đó đã thúc đẩy công nhân luôn phấn đấu hoàn thành kế hoạch.

- Các chính sách khen thưởng đã đáp ứng nhu cầu, mong ước và tạo động lực cho người lao động. Do vậy BHXH huyện Kỳ Anh cần phát huy hơn nữa để tiếp tục duy trì biện pháp này trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Vì khen thưởng là một biện pháp đơn giản có hiệu quả cao mà lại tốn kém ít chi phí hơn so với các biện pháp khác.

- Các chế độ chính sách đối với người lao động, như chế độ BHXH, BHYT được BHXH huyện Kỳ Anh tuân thủ theo pháp luật, đơn vị đã thực hiện chính sách của nhà nước về tỷ lệ đóng góp các khoản phúc lợi theo đúng yêu cầu và tỷ lệ; thang bảng lương của BHXH huyện Kỳ Anh áp dụng không vi phạm quy định của nhà nước. Thu nhập của người lao động được nâng lên qua các năm, cao hơn mức lương tối thiểu của nhà nước quy định. Các khuyến khích vật chất cho lao động được chú trọng.

- Công tác đời sống và hoạt động đoàn thể tạ BHXH huyện Kỳ Anh được tổ chức tốt. Hàng năm BHXH huyện Kỳ Anh phát động nhiều đợt thi đua nâng cao năng suất lao động, tổ chức các hoạt động giao lưu văn hóa văn nghệ, các hoạt động thể thao, thăm quan, du lịch,... tạo ra tinh thần vui tươi cho cán bộ công nhân viên trong đơn vị. BHXH huyện Kỳ Anh thường xuyên củng cố và xây dựng công tác Đoàn thể nâng cao tinh thần đoàn kết của tập thểcán bộ công nhân viên trong c BHXH huyện Kỳ Anh, quan tâm tới đời sống văn hóa tinh thần của người lao động góp phần xây dựng văn hoá doanh nghiệp ngày càng tốt hơn.

- BHXH huyện Kỳ Anh đã tạo được môi trường làm việc thoải mái, điều kiện làm việc tốt, được trang bị đầy đủ, đảm bảo an toàn lao động.

- Về hiệu quả lao động :

Ta có thể thấy hiệu quả công việc và năng suất lao động của NLĐ qua khối lượng công việc giai đoạn 2014-2017 của cơ quan BHXH huyện Kỳ Anhsau đây:

	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
	226,1	221,7	105,8	122,5
	23	15	15	13
	9,8	14,7	7,05	9,4

Bảng 2.3: Năng suất lao động theo số thu BHXH, BHYT,BHTN

(Nguồn BHXH huyện Kỳ Anh)

Đơn vị	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
Đơn vị	514	161	242
		15	
Người	23	11	15
Số lượng/ người	22		16

		13	21

Năm 2017 271

Bảng 2.4: Năng suất lao động theo số đơn vị đang tham gia

BHXH, BHYT, BHTN Bảo hiểm xã hội huyện đang quản lý

(Nguồn BHXH huyện Kỳ Anh)

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
Số người	Người	12890	3398	3852	4163
Số lao động	Người	23	15	15	13
HQCV-NSLĐ	Số lượng/người	560	226	257	320

Bảng 2.5: Năng suất lao động theo số lao động đang tham gia

(Nguồn BHXH huyện Kỳ Anh)

Qua các bảng trên, cho thấy số lượng và khối lượng công việc của BHXH huyện Kỳ Anhtăng lên hàng năm. Nếu chỉ tính riêng năm 2017, với 271 đơn vị và 4163 lao động đang t am gia đóng BHXH, BHYT, BHTN tại BHXH huyện Kỳ Anh, thì mỗi 1 cán bộ ngành phải phục vụ 20đơn vị và 320 lao động, đảm bảo chỉ tiêu thu là 9,4 tỷ đồng. Nhiệm vụ của mỗi cán bộ ngành là phải đảm bảo thu đúng, thu đủ, hi trả các chế độ bảo hiểm xã hội và lương hưu đúng đối tượng. Như vậy, trong tất cả các mặt công tác: thu, chi, giải quyết các chế độ BHXH, BHYT, BHTN trong 04 năm lại đây BHXH huyện Kỳ Anh đãhoànthànhvàhoànthànhvượtmứckếhoạchđềra,bướcđầu đã đáp ứng yêu cầu tăng trưởng quỹ và đảm bảo chi trả các chế độ BHXH. Có được thành tích như trên chứng tỏ tập thể CBCCVC ngành BHXH huyện Kỳ Anh đã cố gắng hết mức để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Khối lượng công việc ngày một lớn, do người tham gia và thụ hưởng các chế độ BHXH, BHYT ngày càng tăng nhưng số lượng CBCCVC lại có chỉ có hạn, chưa đủ số lượng người để đáp ứng hết yêu câu công việc đặt ra, mặt khác với mức lương như hiện nay sẽ không khuyến khích được các cán bộ viên chức trong ngành đảm bảo nhiệm vụ thu, chi.

2.4.2. Hạn chế

- Lĩnh vực đào tạo của BHXH huyện Kỳ Anh mới chỉ dừng lại ở mức đào tạo thông thường, chưa có quy trình đào tạo rõ ràng. Chất lượng tuy được đảm bảo nhưng chưa cao. Đào tạo về nghiệp vụ nói chung đã triển khai nhưng có chăng là không thường xuyên, liên tục, hiệu quả không cao. Tình trạng này đã làm giảm năng xuất lao động và làm tăng chi phí của đơn vị.

- Các hình thức thưởng còn mang tính bình quân giữa những người lao động, chưa phân biệt một cách rõ ràng bộ phận nào mang lại hiệu quả cao hơn, đóng góp nhiều hơn cho BHXH huyện Kỳ Anh.

- Việc sử dụng các công cụ tâm lý giáo dục được người lao động đánh giá khá cao tuy nhiên tốn quá nhiều thời gian của lãnh đạo do năng lực quản lý của tầng quản lý dưới còn nhiều ạn chế; chế độ phân quyền, ủy quyền, quy trách nhiệm không rõ ràng. Không thường xuyên nhận thức cho người lao động thấy được ý nghĩa của văn hóa doanh nghiệp và vai trò cụ thể của nhân viên trong đó.

- Mức phụ cấp, trợ cấp còn thấp, chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu, mong muốn của người lao động.

- Hệ thống trang thiết bị máy tính, công nghệ thông in chưa đồng bộ, do nguồn lực tài chính còn thiếu, chưa đáp ứng được nhu cầu đổi mới, hiện đại hóa công cụ làm việc của đội ngũ lao động. Do vậy, cần thiết phải thay thế các máy tính đã quá cũ , trong quá trình làm việc thường xuyên bị lỗi, vi –rút, không đảm bảo phục vụ công việc, thay thế thiết bị điện tử đã hết khấu hao, cho vào thanh lý tài sản, đảm bảo không gây ô nhiễm môi trường làm việc.

CHƯƠNG 3:
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ QUAN BẢO HIỂM XÃ HỘI HUYỆN KỲ ANH

3.1 Một số giải pháp tạo động lực lao động tại cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh

3.1.1 Giải pháp thông qua biện pháp kích thích vật chất

3.1.1.1 Nâng cao hiệu quả kích thích lao động thông qua tiền lương

Tiền lương là một bộ phận quan trọng trong chính sách kinh tế - xã hội, tạo động lực tăng trưởng kinh tế và giả quyết công bằng, tiến bộ xã hội, nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý nhà nước, khai thác tiềm năng sáng tạo của người lao động.Ở Việt Nam hiện nay, giải pháp cho vấn đề lương công chức vẫn gặp những trở ngại, khó khăn, vướng mắc. Thực tế trong những năm gần đây, mức tăng lương chỉ là để bù đắp mức tăng giá tiêu dùng, chứ chưa thể nói đến việc nâng cao mức sống cho cán bộ, công chức. Các giả pháp như tinh giản biên chế cũng không đạt kết quả như mong muốn. Thứ nhất, vấn đề tăng lương công chức nhất thiết phải là sự lựa chọn chiến lược và quyết tâm chính trị của lãnh đạo Đảng và Nhà nước ta ở cấp cao nhất. Chỉ có đột phá trong chính sách tiền lương để công chức có thể sống bằng lương dựa trên sự đổi mới trong đánh giá công chức mới giải quyết được những bất cập trong xây dựng và thực thi chính sách trên mọi lĩnh vực và tạo được chuyển biến về chất trong cải cách hành chính ở nước ta.Thứ hai, để khuyến khích những người làm việc thật sự có năng suất, chất lượng và hiệu quả cần thực hiện việc trả lương theo hiệu quả công việc chứ không phải theo ngạch, bậc đơn thuần. Tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động. Muốn vậy, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ và phải tính đến sự phù hợp với từng ngành, nghề, cũng như đặc thù riêng của từng khu vực. Đồng thời phải có sự so sánh với mức lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp.Thứ ba, phải thay đổi cơ bản kết cấu tiền lương công chức,

Đại học Kinh tế Huế

trong đó bao gồm phần lương "cứng" theo thang, bậc lương quy định chung và bằng với mức lương tối thiểu mà từng người đang được hưởng; và phần lương "mềm" thưởng theo năng suất, hiệu quả công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, được chi trả từ nguồn kinh phí tăng lương do Chính phủ phân bổ cho mỗi đơn vị. Giải pháp này không những tạo động lực làm việc cho cả người giỏi và người kém để đạt được mức lương cao nhất có thể mà còn góp phần quan trọng giải quyết khó khăn eo hẹp về tài chính trong việc tạo nguồn để tăng lương thích đáng cho cán bộ, công chức và để điều chỉnh lương linh hoạt theo biến động của thị trường.Thứ tư, cải cách tiền lương cần làm rõ mối quan hệ giữa chính sách tiền lương với các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, giáo dục và phần tiền nhà ở, điện, nước, phương tiện đi lại, trang bị đồ dùng cho chuyên gia cao cấp và cán bộ lãnh đạo trong cơ cấu tiền lương.

Các yếu tố cấu thành của chế độ tiền lương bao gồm: tiền lương tối thiểu; hệ thống thang, bảng lương; chế độ phụ cấp lương.

Về tiền lương tối thiểu: Lương tối thiểu hiện nay đang được cho là thấp, không đủ sống. Chính sách tiền lương tối thiểu òn hông thống nhất do có sự phân biệt lương tối thiểu khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực doanh nghiệp, đồng thời đang phải thực hiện nhiều chức năng (được sử dụng làm cơ sở tính toán và xác định một số chính sách trợ cấp, phụ cấp và đảm bảo xã hội). Thời gian tới cần xác định lại mức tiền lương tối thiểu trên cơ sở đánh giá lại mức sống tối thiểu một cách có luận cứ, có tính khoa học và phù hợp với thực tiễn. Mức tiền lương tối thiểu phải đảm bảo mức sống tối thiểu thực tế và phù hợp với tình hình phát triển kinh tế cũng như khả năng chi trả của nền kinh tế trong từng giai đoạn.

Về hệ thống thang lương, bảng lương: Hiện nay, hệ thống thang lương, bảng lương chủ yếu dựa theo thâm niên, giãn cách giữa các ngạch, bậc nhỏ và cùng hệ số đã dẫn tới tính bình quân, dàn trải trong chi trả lương mà không gắn việc trả lương với vị trí công việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Do đó, cần xây dựng thang, bảng lương cán bộ công chức theo hướng quy định mức lương cho từng

chức danh và vị trí công việc (không áp dụng hệ số mà xây dựng thang bảng lương lãnh đạo, quản lý và thang bảng lương chuyên môn nghiệp vụ cho từng vị trí với mức tuyệt đối cụ thể), thực hiện công bố tiền lương năm cho từng chức danh và vị trí làm việc để khắc phục việc gắn hệ số lương với mức lương tối thiểu chung.

Về chế độ phụ cấp lương: Cần rà soát lại các khoản phụ cấp, rút gọn tối đa các loại phụ cấp, hạn chế quy định các loại phụ cấp mới và xác định mức phụ cấp phù hợp với thực tế công việc, đặc thù trách nhiệm. Đối với phụ cấp chức vụ lãnh đạo nên điều chỉnh tăng mức phụ cấp cho phù hợp với trách nhiệm đối với từng vị trí. Nghiên cứu gộp phụ cấp ưu đãi theo nghề và phụ cấp trách nhiệm theo nghề.

3.1.1.2 Về chế độ phúc lợi

Tiền thưởng tạo động lực lao động là hình thức thưởng theo định kỳ, thưởng cho người lao động theo những tiêu thức nhất định nhằm khuyến khích người lao động phấn đấu nỗ lực trong sản xuất kinh doanh vàđạt mục tiêu đãđịnh của đơn vị. BHXH huyện Kỳ Anh cần có hình thứ thưởng xứng đáng với công sức công nhân viên bỏ ra như: (1) Thưởng tiết kiệm vật tư hằm khuyến khích công nhân

viên nâng cao trách nhiệm trong sử dụng, bảo quả tốt vật tư, khuyến khích công nhân viên hạ thấp mức tiêu hao vật tư trong một đơn vị sản phẩm. (2) Thưởng hàng tháng, hàng quý từ quỹ lương: Mục đích chính của thưởng hàng tháng, quý từ quỹ lương là khuyến khích NLĐ phấn đấu đạt những tiêu chí do BHXH huyện Kỳ Anh đề ra phục vụ cho mục tiêu phát triển của BHXH huyện Kỳ Anh. Muốn thực hiện có hiệu quả hình thức thưởng này đơn vị cần xác định các chỉ tiêu thưởng bao gồm: Mức độ hoàn thành công việc được giao, có sáng kiến cải tiến trong thực hiện công việc, tinh thần tương trợ giúp đỡđồng nghiệp, thực hiện nội quy quy chế BHXH huyện Kỳ Anh. Ngoài ra đối với các cán bộ quản lý cần có tiêu chí "khả năng tổ chức thực hiện công việc". (3) Thưởng nâng cao chất lượng dịch vụ , hiệu quả công việc . Mục đích chính là khuyến khích nhân viên phấn đấu đạt được những thành tích cao trong công việc, rèn luyện và nâng cao

kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp. BHXH huyện Kỳ Anh cần tiến hành nghiêm túc để thể hiện sự tôn vinh của BHXH huyện Kỳ Anh đối với người được thưởng. Hiện nay BHXH huyện Kỳ Anh thường thực hiện chếđộ thưởng với định kỳ thời gian dài, như vậy sẽ không kích thích công nhân viên của mình. BHXH huyện Kỳ Anh nên có chếđộ thưởng với thời gian hợp lý như theo từng quý trong năm là tốt nhất.

Một khoản phúc lợi nữa mà BHXH huyện Kỳ Anh cũng nên chúýđó là: phúc lợi do lịch làm việc linh hoạt như tổng số giờ làm việc trong ngày, hay số ngày làm việc trong tuần ít hơn quy định, chếđộ thời gian làm việc thay đổi linh hoạt, chia sẻ công việc do tổ chức thiếu việc làm. Ngoài ra, các loại dịch vụ cho người lao động cũng được đảm bảo:

- Giúp đỡ tài chính của BHXH huyện Kỳ Anh: Thực hiện cho nhân viên vay một khoản tiền nhằm giúp đỡ họ mua một số tài sản có giá trị như: mua nhà, xe,… và khoản tiền vay trả lại cho BHXH huyện Kỳ Anh dưới dạng khấu trừ dần vào tiền lương hàng tháng của họ.

- Dịch vụ giải trí: Hiện nay BHXH huyện Kỳ Anh cũng đang thực hiện một số hình thức giải trí nhằm giúp công nhân v ên có cảm giác thoải mái, phấn chấn và khuyến khích công nhân viên tham gia tự guyện. Mặc dù vậy, nhưng chương trình dịch vụ giải trí cần mang tính chất thường xuy n, thường thì 1 năm 2 lần và những ngày lễ hay ngày nghỉ. Cấp trên cần thấy được công sức của công nhân viên bỏ ra và tạo mọi điều kiện cho họđược sử dụng các chương trình dịch vụ cóích.

3.1.2 Giải pháp thông qua biện pháp kích thích tinh thần

3.1.2.1. Vấn đề yếu tố tinh thần

Tăng cường các hoạt động tinh thần cho người lao động:

Đảm bảo chế độ làm việc và nghỉ ngơi phù hợp và đúng chế độ, đặc biệt là bố trí ngày nghỉ bù đối với các lao động làm ca,...Tôn trọng và ghi nhân ý kiến của

người lao động, khuyến khích người lao động tham gia đóng góp ý kiến để xây dựng các quy trình, chính sách liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động như quy chế phân phối thu nhập, quy chế về đóng góp và sử dụng các quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng,.... Động viên, khen thưởng kịp thời những người lao

động có đóng góp, sáng kiến và tạo cơ hội thăng tiến cho bản thân họ. Phúc lợi là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ về đời sống cho người lao động. Đây chính là khoản ngoài tiền công, tiền lương và các khuyến khích tài chính. Phúc lợi luôn là một trong những điều quan trọng đối với người lao động và cũng là mối bận tâm hàng đầu đối với cơ quan. Một trong những phàn nàn thường gặp nhất từ người lao động chính là việc họ không mãn nguyện chính sách phúc lợi củacơ qu n.

3.1.2.2. Vấn đề bầu không khí làm việc

Bầu không khí làm việc cũng là một trong những nhân tố quan trọng tác động đến động lực làm việc của người lao động tại đơn vị. Vì vậy, khi yếu tố này thay đổi tích cực sẽ tác động lớn nhất đến động lực làm việc của nhân viên. Tập thể các thành viên tại cơ quan qua quá trình thự hiện những trách nhiệm của mình hợp tác trực tiếp với nhau, luôn có sự liên quan và tác động qua lại lẫn nhau. Vì vậy điều đầu tiên mà ban lãnh đạo đơn vị cần thực iện chính là cải thiện môi trường làm việc, tạo mối quan hệ thân thiết, gắn bó giữa các đồng nghiệp để tăng thêm động lực làm việc. Từng cá nhân trong một tập thể BHXH huyện Kỳ Anh đều đóng một vai trò rất quan trọng đến sự phát triển của BHXH huyện Kỳ Anh. Chính vì vậy, mối quan hệ của họ với nhau cũng cần được cải thiện để họ có thể kết hợp hài hoà với nhau trong công việc, giúp công việc đạt được hiệu quả cao. Mỗi cá nhân đảm nhiệm mỗi công việc khác nhau nhưng xét về tổng thể thì tất cả những công việc đó lại là một sự thống nhất liên quan tới nhau. BHXH huyện Kỳ Anh nên có những chính sách giúp công nhân viên có thể cải thiện được mối quan hệ.

Ban lãnh đạo đơn vị cũng cần tăng cường đối thoại và đa dạng hóa các phương pháp đối thoại với CBCCVC như: trong các buổi họp, trong các buổi khen thưởng, đi du lịch toàn cơ quan. Đồng thời, cũng cần tăng cường nội dung đối thoại: thường xuyên thông báo về tình hình của đơn vị, những thành tựu hay khó khăn, CBCCVC trong đơn vị cần làm gì để thực hiện được mục tiêu chung của đơn vị. Biết và hiểu được tình hình chung của đơn vị thì mỗi thành viên trong cơ quan sẽ có ý thức, trách nhiệm hơn trong công việc của mình, cố gắng để đạt được mục tiêu chung. Đối thoại là phải từ hai phía, không đơn thuần chỉ từ phía Ban lãnh đạo thông báo tình hình, cần khuyến khích CBCCVC mạnh dạn và thẳng thắn chỉ ra những tồn tại trong đơn vị và đưa ra các sáng kiến nhằm khắc phục và cải thiện tình hình. Ban lãnh đạo cần tiếp thu những đề xuất, những ý kiến hợp lý để có thể có những chính sách phù hợp nhất đối với đơn vị.

3.1.2.3. Vấn đề cấp trên

Theo kết quả nghiên cứu trên, cấp trên cũng là một nhân tố ảnh hưởng đến động lực của nhân viên trong công việc. Khi cấp trên biết lắng nghe quan điểm và suy nghĩ của người lao động cũng như coi trọng tài năng và sự đóng góp của mỗi người lao động thì sẽ tạo ra động lực làm việc rất lớ . Chính vì vậy, lãnh đạo đơn vị cần chú ý đến những yếu tố này nhằm đem lại ững cảm hứng tích cực từ phía người lao động để nâng cao hiệu quả làm việc. Để nhân ố này tác động tích cực đến nhân viên thì lãnh đạo cần phải thay đổi tác phong làm việc theo hướng cởi mở, hoà nhã để tạo cảm giác thân thiện gần gũi với người lao động.

Nuôi dưỡng cộng đồng tại nơi làm việc

Một tập thể đoàn kết, có tinh thần trách nhiệm và liên đới là nền tảng của một nơi làm việc hiện đại. Chúng tập hợp và tập trung nguồn năng lượng và tài nguyên của tổ chức trong công cuộc theo đổi các mục tiêu chung. Tuy nhiên, sự hợp tác này không phát sinh một cách tự nhiên mà thường đến từ năng lực của người lãnh đạo .“Phát triển cộng đồng và phát triển tình cảm nhóm là điều mà nhà lãnh

đạo cần vun đắp bằng cách mang đến sự ủng hộ, hướng dẫn và khích lệ nhân viên". Hai trở ngại trong việc thành lập môi trường làm việc:

- Chủ nghĩa cá nhân- "tôi" trước "chúng ta"

- Thiếu thiện ý để nghiêm túc đánh giá bản thân

Một tập thể làm việc có trật tự thì sức mạnh của tập thể sẽ gia tăng. Do đó, khi tập thể đối mặt với vài thử thách nghiêm trọng hoặc cảm thấy cần phải phát triển chiến lược và sự đổi mới, không công cụ nào tốt hơn một đội ngũ hoạt động tốt.Vậy cụm từ "hoạt động tốt" được sử dụng ở đây như thế nào? Các yếu tố xác định chủ chốt bao gồm: ý thức trung thành mạnh mẽ và tận tụy với tổ chức, tinh thần tập thể giữa các thành viên trong tổ chức và sữ sẵn lòng đặt lợi ích của cá nhân xuống nhằm ủng hộ lợ ích to lớn hơn.Ở đây, điều bắt buộc là nhà lãnh đạo cần phải hiểu rõ nhu cầu về sự cân bằng. Đôi khi, các nhà lãnh đạo có xu hướng xác định vai trò của mình như là người tạo điều kiện. Điều này có thể trờ thành một sai lầm tai hại. Mặc dù người lãnh đạo cần ủng hộ và thúc đẩy sự nghiệp của tập thể, tuy nhiên việc tạo điều kiện thuận lợi không được nhầm lẫn với trút bỏ trách nhiệm.

3.1.2.4.Vấn đề đánh giá thành tích

Đánh giá thành tích là một hệ thống chính thức xét duyệ và đánh giá sự hoàn thành công tác của một cá nhân theo định kỳ trên cơ sở so sánh với các tiêu chuẩn được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với nhân viên. Đánh giá thành tích nhằm mục đích cải tiến sự thực hiện công việc của nhân viên và giúp lãnh đạo đơn vịđưa ra các quyết định nhân sự đúng đắn như đào tạo và phát triển, thù lao, thăng tiến,... Đánh giá thành tích ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của nhân viên. Do vậy, đây là một trong những yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên. Để đánh giá thành tích là động lực thúc đẩy nhân viên thì phải sử dụng các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, phương pháp đánh giá hợp lý, người đánh giá phải có đủ trình độ kiến thức chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp, kết quả đánh giá công bằng và sử dụng kết quả đánh giá làm cơ sở cho các hoạt động nhân sự như

đề bạt, khen thưởng, luân chuyển... Bên cạnh việc đánh giá đúng nhân viên thì việc phát huy tiềm năng của nhân viên cũng hết sức quan trọng trong việc tạo động lực thúc đẩy người lao động.

3.1.2.5.Vấn đề đào tạo và cơ hội thăng tiến

Thông qua đào tạo đơn vị có thể khai thác tối đa nguồn lực hiện có và nâng cao hiệu quả của tổ chức. Đồng thời, giúp cho nhân viên có được sự hiểu biết sâu sắc về mục tiêu, văn hóa của đơn vị; hiểu rõ hơn về yêu cầu công việc, nghề nghiệp, thực hiện nhiệm vụ của mình một cách tự giác, nâng cao khả năng thích ứng trong tương lai. Ngoài ra, việc đào tạo còn có tác dụng động viên, khích lệ; khi một nhân viên được đào tạo, phát triển thì họ sẽ có cảm giác được coi trọng, đây là một trong những yếu tố tạo nên động cơ lao động tốt. Vậy nên, đơn vị nên căn cứ vào nhu cầu công việc và khả năng của nhân viên để tổ chức các khóa đào tạo, huấn luyện nhằm bồi dưỡng t êm chuyên môn cho nhân viên; chú trọng đến công tác đào tạo, hình thức đào tạ tại chỗ, nội dung đào tạo sát với công việc mà nhân viên đang đảm nhận, nâng cao hiệu quả sau đào tạo. Trong thời gian đào tạo, nhân viên không phải đảm nhận 100% khối lượng công việc.

PHẦN III. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

1. KẾT LUẬN

Qua thời gian nghiên cứu thực tế tại BHXH huyện Kỳ Anh , em càng nhận thấy vai tròđặc biệt quan trọng của vấn đề tạo động lực thông qua công tác khuyến khích vật chất và tinh thần đối với người lao động, giúp họ hứng thú làm việc, gắn bó với BHXH huyện Kỳ Anh. Công tác tạo động lực tại đơn vị là một đòi hỏi tất yếu bởi nó tác động trực tiếp đến sự phát triển của ngành bảo hiểm xã hội nói chung và Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh nói riêng.Để tạo động lực lao động cần vận dụng một hệ thống các chính sách, biện pháp tác động tới người lao động nhằm làm cho họ có động lực trong công việc, khiến họ cảm thấy hài lòng hơn với công việc và mong muốn được đóng góp công sức cho cơ quan Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh. Qua quá trình thu thập thông tin, tìm hiểu và phân tích về thực trạng động lực và tạo động lực lao dộng theo khía cạnh đánh giá nhu cầu và sự thỏa mãn của NLĐ nhận thấy công tác tạo động lực lao động tại đơn vị chưa cao. Chính vì vậy trong Khoá luận tốt nghiệp của mình em đãđưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hơn về công tác khuyến khích trong BHXH huyện Kỳ Anh.Nhưng do sự hiểu biết còn hạn chế cùng vớ kiến thức thực tếít vì vậy Khoá luận tốt nghiệp của em chưa thực sự hoàn chỉnh, vì thế em rất mong nhận được các ý kiến đóng góp của các thầy cô giáo cùng toàn thể ban lãnh đạo BHXH huyện Kỳ Anh để Khoá luận của em đạt kết quả tốt nhất.

Qua đây em cũng xin gửi lời chân thành cảm ơn tới giáo vi n hướng dẫn thực tập là TH.S Hồ Sỹ Minh cùng tập thể CBCCVCBHXH huyện Kỳ Anh đặc biệt các cán bộ phòng Nhân sựđã tạo điều kiện giúp đỡ em hoàn thành tốt Khoá luận tốt nghiệp của mình.

2. KIẾN NGHỊ

2.1. Đối với hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam

Hiện nay ở phần lớn các đơn vị trực thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh đều thiếu cán bộ, viên chức, do khối lượng nhiệm vụ, công việc được giao ngày càng tăng, năm sau nhiều hơn năm trước. Trong khi đó biên chế bổ sung thêm rất ít. Đội ngũ cán

bộ, công chức, viên chức làm việc quá tải, chịu nhiều áp lực khi giải quyết công việc và phải làm thêm ngoài giờ kể cả ngày nghỉ. Kiến nghị BHXH Việt Nam cần xác định sớm vị trí việc làm để xây dựng định mức lao động từ đó xác định biên chế và bổ sung kịp thời biên chế cho BHXH các tỉnh. Để BHXH tỉnh có nguồn lao động phân cho BHXH quận, huyện.

Về công tác tuyển dụng, BHXH Việt Nam nên xây dựng sớm cơ cấu về số lượng lao động và trình độ NLĐ để làm cơ sở cho việc tuyển dụng, xây dựng các chức danh, tiêu chuẩn chức danh và cần có chính sách đối với con, em cán bộ công chức công tác lâu năm trong ngành.

Việc chuyển xếp ngạch lương cần phải có cơ chế rõ ràng và hàng năm nên mở các lớp dự thi chuyển ngạch cho các cán bộ CCVC đã qua đào tạo, đào tạo lại đủ điều kiện dự thi nâng ngạch, không nên để quá lâu như tình trạng hiện nay ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợ k ông những về mặt vật chất mà cả về mặt tinh thần CBCCVC không yên tâm công tác.

2.2 Đối với nhà nước

Quỹ lương của Ngành Bảo hiểm xã hội hiện là 1.8 lần x hệ số lương cơ bản x số người. Trên thực tế: Hiện nay khối lượng ông việc lớn số lượng lao động quản lý lớn, Số lượng đơn vị và số lượng lao động tham g a mới BHXH hàng năm đều tăng lên nhưng việc đạt mức thu BHXH đề ra hàng ăm cũng không dễ dàng. Đề nghị được nâng lương phù hợp.

Cải cách chính sách tiền lương phải gắn với quản lý biên chế, quản lý chi phí thường xuyên, đồng thời cho rằng phải xác định MTTQ Việt Nam là tổ chức liên minh chính trị chứ không phải là cơ quan đoàn thể xã hội, nên cần phải ghi nhận và giải quyết những bất cập về lương cho cán bộ Mặt trận hiện nay. Trên cơ sở những vấn đề đặt ra, các Ban Thường trực UBTƯ MTTQ Việt Nam, Hội đồng tư vấn, các Ban chuyên môn tiếp tục nghiên cứu, đóng góp ý kiến cùng Ban Chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện Đề án về các chính sách lương , thưởng cho CBCCVC trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] PGS.TS Trần Xuân Cầu, PGS.TS Mai Quốc Chánh. 2009. Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực. Nhà xuất bản đại học kinh tế quốc dân.

[2] ThS. Nguyễn Văn Điểm & PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân.2010. Giáo trình quản trị nhân lực. Nhà xuất bản đại học kinh tế quốc dân

TÀI LIỆU ONLINE

[3] http://bhxhhatinh.gov.vn/lich-su-hinh-thanh-cate-7 [Truy cập 28/03/2018]

[4] http://doc.edu.vn/tai-lieu/bao-cao-thuc-tap-tai-bao-hiem-xa-hoi-tinh-ha-tinh-16102/ [Truy cập 14/03/2018]

[5]http://voer.edu.vn/m/nhung-van-de-chung-vetao-dong-luc-lao-dong/23b9b0c3[Truy cập 2/03/2018]

[6] http://www.tailieu.tv/tai-lieu/kha-luan-hoan-thien-cong-tac-tao-dong-luc-cho-nguoi-lao-dong-tai-cong-ty-tnhh-san-xuat -giong-cay-trong-nong-lam-nghiep-22477/ [Truy cập 2/03/2018]

[7] http://www.thuvientailieu.vn/tai-lieu/luan-van-mot-so-giai-phap-hoan-thien-cong-tac-tao-dong-luc-lao-dong-cho-nguoi-lao-dong-tai - vien-chinh-sach-va-chien-luoc-7893 [Truy cập 2/03/2018]

[8]http://ulsa.edu.vn/uploads/file/caohoc/LUẬN%20VĂN%20CAO%20HỌC%20KHÓA%204/Quản%20trị%20nhân%20lực%20khóa%204/QT04026 _Ng yenThanhHang4A.p [Truy cập 2/03/2018]

[9] https://xemtailieu.com/tai-lieu/tao-dong-luc-lao-dong-tai-co-quan-bao-hiem-xa-hoi-quan-hoang-mai-1354077.html [Truy cập 1/03/2018]

PHỤ LỤC 1

Điều tra bảng hỏi online

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfyK0GdkUvBBD5V3nQQyqQ20WS_ra_YMwysIahdm35dk-uPPA/viewform **PHIẾU**

ĐIỀU TRA QUAN ĐIỂM NHÂN VIÊN

(Dùng cho người lao động tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh)

Phiếu điều tra xã hội học này nhằm thu thập thông tin phục vụ đề tài nghiên cứu về tạo động lực lao động tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh. Ý kiến của anh chị sẽ là những đóng góp để tôi có thể đề xuất các giải pháp điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện chính sách đối với người lao động tại Bảo hiểm xã hội huyện Kỳ Anh nhằm tạo động lực, nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ lao động. Rất mong sự giúp đỡ của anh chị.

Thông tin mà anh chị cung cấp sẽ được giữ bí mật hoàn toàn và chỉ phục vụ cho việc nghiên cứu trong khuôn khổ đề tài này.

PHẦN 1: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Xin anh/chị cho biết một số thông tin về cá nhân bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp

1) Giới tính: Nam □ 1 Nữ□2
2) Số năm công tác:

   Ít hơn 5 năm □ 1 Từ 5 đến 10 năm □2

   Từ 10 năm đến 15 năm □3 Nhiều hơn 15 năm □4

3) Chức danh đang đảm nhận:

   Lãnh đạo □ 1 Chuyên viên □2

4) Trình độ học vấn:

Trung cấp □ 1 Cao đẳng □2

Đại học □ 3 Trên đại học □4

5) Tổng tiền lương và phụ cấp hằng tháng là:

Thấp hơn 3 triệu đồng □1Từ 3 đến 5 triệu đồng □2

Trên 5 triệu đồng □ 3

6) Tuổi của anh/chị hiện nay nằm trong khoảng? Dưới 30 □ 1 Từ 30-40 □2

Trên 40 □ 3

PHẦN 2: NGHIÊN CỨU MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH NHIỆM VỤ

Anh/chị hãy cho biết ý kiến của mình về các vấn đề sau bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp

1) Thời gian làm việc thực tế tại cơ quan

a) Số giờ làm việc thực tế trung bình trong một ngày:

Ít hơn 5 giờ □ 1 Từ 5-6 giờ □2

Từ 6-7 giờ □ 3 Từ 7 -8 giờ □4

Trên 8 giờ □ 5

b) Số ngày làm việc thực tế trung bình trong một tuần:

Ít hơn 3 ngày □ 1 Từ 3-4 ngày □2

Từ 4-5 ngày □ 3 Từ 5 ngày rở l n □4

c) Tỷ lệ thời gian hữu ích dùng để giải quyết các công việc trên tổng thời gian làm việc là khoảng …%.

2) Nhìn chung mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ công nhân viên chức tại cơ quan:

Xuất sắc □ 1 Tốt □ 2 Trung bình □ 3

Yếu □ 4 Kém □5

3) Anh/chị đã nỗ lực như thế nào để hoàn thành công việc được giao:

Rất nỗ lực □ 1 Nỗ lực □2 Vừa phải □ 3

Ít nỗ lực □4 Không nổ lực □5

4) Theo anh/chị động lực làm việc có ảnh hưởng như thế nào đến kết quả công việc:

Rất nhiều □ 1 Nhiều □2 Vừa phải □ 3

Ít ảnh hưởng □ 4 Không ảnh hưởng □5

5) Khi có động lực làm việc cao thì anh/chị sẽ nỗ lực như thế nào để hoàn thành các công việc được giao?

Rất nỗ lực □ 1 Nỗ lực □2 Vừa phải □ 3

Ít nỗ lực □4 Không nổ lực □5

PHẦN 3. THỰC TRẠNG TẠO ĐỘNG LỰC LAO ĐỘNG TẠICƠ QUAN

Anh/chị hãy cho biết ý kiến của mình về các vấn đề sau bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp

1) Anh/chị cảm thấy hài lòng hay không đối với công việc hiện nay:

Rất hài lòng □ 1 Hài lòng □2 Bình thường □3 Không hài lòng □4 Rất không hài lòng □5

2) Công việc có phù hợp với năng lự , sở trường của bản thân không? Rất phù hợp □ 1 Phù hợp □2 Bình thường □3 Không phù hợp □4 Rất không phù hợp □5

3) Anh/ chị có hay không các cơ hội để thă g tiến và phát triển?

4) Anh/chị có được tạo điều kiện để phát huy sáng tạo, năng lực, sở trường? Có □ 1 Không □2

5) Có đủ nguồn lực và sự trợ cấp của cấp trên để thực hiện tốt công việc của mình?

Có □ 1 Không □2

6) Nhận được sự hợp tác của đồng nghiệp trong hoạt động nghề nghiệp? Có □ 1 Không □2

7) Việc đánh giá kết quả thực hiện công việc là chính xác và công bằng?

Rất công bằng □ 1 Công bằng □2 Bình thường □2

Không công bằng □2 Rất không công bằng □2

8) Được tạo điều kiện để học tập nâng cao trình độ

Có □ 1 Không □2

9) Làm việc trong bầu không khí vui vẻ, thoải mái Có □ 1 Không □2

10) Anh/chị hãy cho biết chế độ đãi ngộ (Lương, thưởng) đối với cán bộ hiện nay:

a) Có căn cứ vào số lượng và chất lượng công việc hoàn thành không? Có □ 1 Không □2

b) Anh/chị có hài lòng về mức tiền lương, tiền thưởng hiện nay của đơn vị hay không?

Có □ 1 Không □2

11) Anh/chị cảm thấy hài lòng hay không hài lòng về điều kiện làm việc hiện nay tại đơn vị?

Rất hài lòng □ 1 Hài lòng □2 Bình thường □3 Không hài lòng □4 Rất không hài lòng □5

12) Người lãnh đạo đơn vị có quan tâm đến đời sống cá nhân của cán bộ công nhân viên trong đơn vị hay không?

Có □ 1 Không □2

13) Anh/chị có hài lòng về phong cách lãnh đạo và việc thực hiện các chính sách tạo động lực của người lãnh đạo đơn vị hay không?

a) Lãnh đạo có khen ngợi và thừa nhận thành tích của nhân viên hay không?

Có □ 1 Không □2

b) Lãnh đạo có xây dựng tiêu chuẩn công việc rõ ràng để làm cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên hay không? Có □ 1 Không □2

a) Lãnh đạo có đối xử công bằng đối với tất cả nhân viên hay không?

Có □ 1 Không □2

14) Công việc hiện tại của anh/chị có đóng góp và tác động ảnh hưởng đến xã hội hay không?

Có □ 1 Không □2

Nếu có tác động, bạn có cảm thấy tự hào về điều đó hay không?

Có □ 1 Không □2

15) Anh/chị có được đánh giá đúng năng lực,thành tích trong tổ chức, đơn vị hay không?

Có □ 1 Không □2

16) Anh /chị hãy cho biết ý kiến về công tác đào tạo của đơn vị hiên nay?

a) Đơn vị có chú trọng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hay không?

Có □ 1 Không □2

b) Nội dung đào tạo và thời gian đào tạo có đáp ứng được nhu cầu công việc h y không?

Có □ 1 Không □2

17) Anh/chị có cảm thấy công việc hiện nay là đa dạng, thích thú hay nhàm chán?

Rất thích thú □ 1 Thích thú □2 Bình thường □3

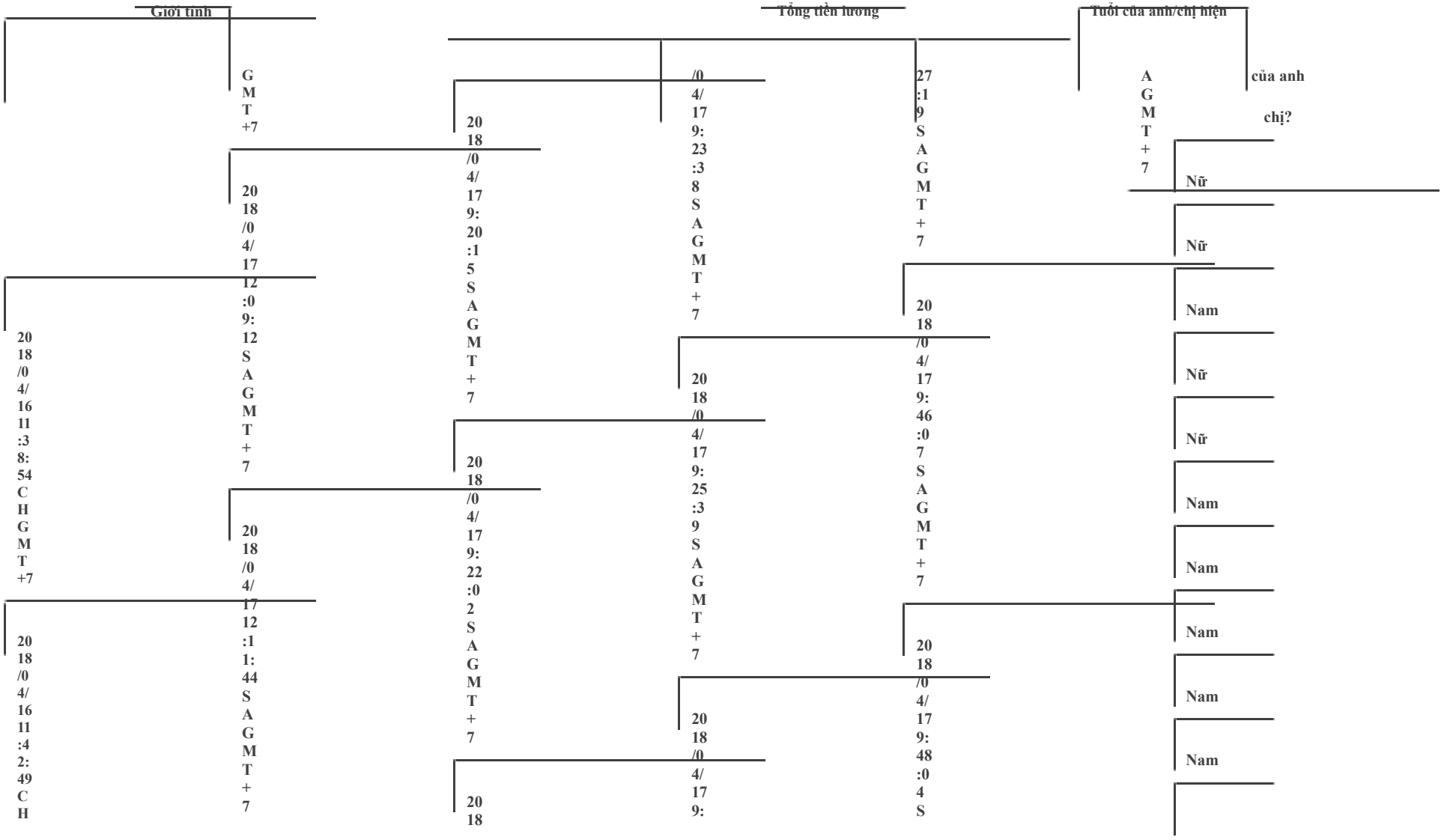
Nhàm chán □4 Rất nhàm chán □5

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác, giúp đỡ của quý Anh/chị!

Đại học Kinh tế Huế

PHỤ LỤC 2

KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU



Nam	Số năm công tác?	Chức danh đang đảm nhận	Trình độ học vấn	và phụ cấp hàng tháng là?	nay nằm trong khoảng?
	Ít hơn 5 năm	Chuyên viên	Trung cấp	Trên 5 triệu	Dưới 30
	Ít hơn 5 năm	Chuyên viên	Đại học	Trên 5 triệu	Dưới 30
	Từ năm đến 10 năm	Chuyên viên	Trên đại học	Trên 5 triệu	Từ 30 đến 40
	Ít hơn 5 năm	Chuyên viên	Đại học	Trên 5 triệu	Dưới 30
	Từ năm đến 10 năm	Chuyên viên	Trên đại học	Trên 5 triệu	Dưới 30
	Ít hơn 5 năm	Chuyên viên	Đại học	Trên 5 triệu	Dưới 30
	Ít hơn 5 năm	Chuyên viên	Đại học	Trên 5 triệu	Dưới 30
	Từ năm đến 10 năm	Chuyên viên	Trên đại học	Trên 5 triệu	Từ 30 đến 40
	Nhiều hơn 15 năm	Chuyên viên	Đại học	Trên 5 triệu	Từ 30 đến 40
	Từ năm đến 10 năm	Chuyên viên	Trên đại học	Trên 5 triệu	Từ 30 đến 40
	Từ 10 đến 15 năm	Chuyên viên	Trên đại học	Tr n 5 triệu	Trên 40

Đại học Kinh tế Huế

Số giờ làm việc thực tế trung bình trong một ngày?	Số ngày làm việc thực tế trung bình trong một tuần?	Nhìn chung mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ công nhân viên chức tại cơ quan	Anh/chị đã nỗ lực như thế nào để hoàn thành công việc được giao	Theo anh/chị động lực làm việc có ảnh hưởng như thế nào đến kết quả công việc	Khi có động lực làm việc cao thì anh/chị sẽ nỗ lực để hoàn thành các công việc được giao?	Anh/chị cảm thấy hài lòng hay không đối với công việc hiện nay?
2018/04/16 11:38:54 CH GMT+7	2018/04/17 12:09:12 SA GMT+7	2018/04/17 9:20:15 SA GMT+7	2018/04/17 9:23:38 SA GMT+7	2018/04/17 9:27:19 SA GMT+7	2018/04/17 9:48:04 SA GMT+7	
2018/04/16 11:42:49 CH GMT+7	2018/04/17 12:11:44 SA GMT+7	2018/04/17 9:22:02 SA GMT+7	2018/04/17 9:25:39 SA GMT+7	2018/04/17 9:46:07 SA GMT+7		

Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Tốt	Nhiều Rất nhiều Rất nhiều	Rất nỗ lực	Hài lòng
Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Xuất	Nhiều Nhiều Rất nhiều	Rất nỗ lực	Hài lòng
Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Tốt	Nhiều Rất nhiều Rất nhiều	Rất nỗ lực	Hài lòng
Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Tốt	Nhiều Rất nhiều	Rất nỗ lực	Bình thường
Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Tốt		Rất nỗ lực	Hài lòng
Trên 8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Xuất		Rất nỗ lực	Hài lòng
Trên 8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Tốt		Nỗ lực	Hài lòng
Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Tốt		Rất nỗ lực	Bình thường
Trên 8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Xuất		Rất nỗ lực	Không hài lòng
Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Tốt		Nỗ lực	Bình thường Hài lòng
Từ 7-8 giờ	Từ 5 ngày trở lên	Xuất		Rất nỗ lực	
Từ 7-8 giờ					

Đại học Kinh tế Huế

1	1	2	2	:	2
:	:	:	:	2	2
3	4	0	1	0	:
8	2	9	1	:	0
:	:	:	:	1	2
5	4	1	4	5	S
4	9	2	4	S	A
C	C	S	S	A	G
H	H	A	A	G	M
G	G	G	G	M	T
M	M	M	M	T	+
T	T	T	T	+	7
+	+	+	+	7	2
7	7	7	7	2	0
2	2	2	2	0	1
0	0	0	0	1	8
1	1	1	1	8	/
8	8	8	8	/	0
/	/	/	/	0	4
0	0	0	0	4	/
4	4	4	4	/	1
/	/	/	/	1	7
1	1	1	1	7	9
6	7	7	7	9	:
1	1	1	9	:	2

3:38SAGMT+7

2018/04/179:25

:39SAGMT+7

2018/04/179:27:19SAGMT+7

2018/0

4/179:46:07SAGMT+7

2018/04/179:48:04SAGMT+7

Anh/chị cảm thấy hài lòng hay không đối với công việc hiện nay?
Hài lòng
Hài lòng
Hài lòng
Bình thường
Hài lòng
Hài lòng
Hài lòng
Bình thường
Không hài lòng
Bình thương
Hài lòng

Công việc có phù hợp với năng lực, sở trường của bản thân không?
Phù hợp
P ù hợp P ù
hợp Phù hợp Phù
hợp Phù hợp Bình
thường Bình thường
Bình thường
Phù hợp
Phù hợp

Anh/ chị có hay không các cơ hội để thăng tiến và phát triển?
Có
Có
Có
Có
Có
Có
Có
Có
Có
Có
Có

Anh/chị có được tạo điều kiện để phát huy sáng tạo, năng lực, sở trường?	Có đủ nguồn lực và sự trợ cấp của cấp trên để thực hiện tốt công việc của mình?	Nhận được sự hợp tác của đồng nghiệp trong hoạt động nghề nghiệp?
Có	Có	Có
Có	Không	Có
Có	Có	Có
Có	Có	Có
Có	Có	Có
Có	Có	Có
Có	Có	Có
Không	Không	Không
Có	Không	Có
Có	Có	Có
Có	Không	Có

Có

Đại học Kinh tế
Huế

Thời gian	Việc đánh giá kết quả thực hiện công việc là chính xác và công bằng?	Được điều để tập cao đ	Làm việc trong bầu không khí vui vẻ, thoải mái	Anh/chị hãy cho biết chế độ đãi ngộ (Lương, thưởng) đối với cán bộ hiện nay có căn cứ vào số lượng và chất lượng công việc hoàn thành không?	Anh/chị có hài lòng về mức tiền lương, tiền thưởng hiện nay của đơn vị hay không?	Anh/chị cảm thấy hài lòng hay không hài lòng về điều kiện làm việc hiện nay tại đơn vị?
2018/04/16 11:38	:54/14CH1G1M:T4+72041CH1G1M:	4/16CH1G1M:4/09CH1G1M:/0	T+7CH1G1M:4/1CH1G1M:8	0/90:41/1S7A1G2M:T1+1 7:4/04S7A8	/0G/4T+7 2/10/18:4/14 1/79	GMT+7 2/10/18:/04 1/79

:	2	T	1	/	4
2	S	+	8	1	8
0	A	7	/	7	:
:	G	2	0	9	0
1	M	0	4	:	4
5	T	1	/	4	S
S	+	8	1	6	A
A	7	/	7	:	G
G	2	0	9	0	M
M	0	4	:	7	T
T	1	/	2	S	+
+	8	1	7	A	7
7	/	7	:	G	
2	0	9	1	M	
0	4	:	9	T	
1	/	2	S	+	
8	1	5	A	7	
/	7	:	G	2	
0	9	3	M	0	
4	:	9	T	1	
/	2	S	+	8	
1	3	A	7	/	
7	:	G	2	0	
9	3	M	0	4	
:	8	T	1	/	
2	S	+	8	1	
2	A	7	/	7	
:	G	2	0	9	
0	M	0	4	:	

Công bằng

Công bằng

Công bằng

~~Bình thường~~

Công bằng

Công bằng

Không công bằng

Bình thường

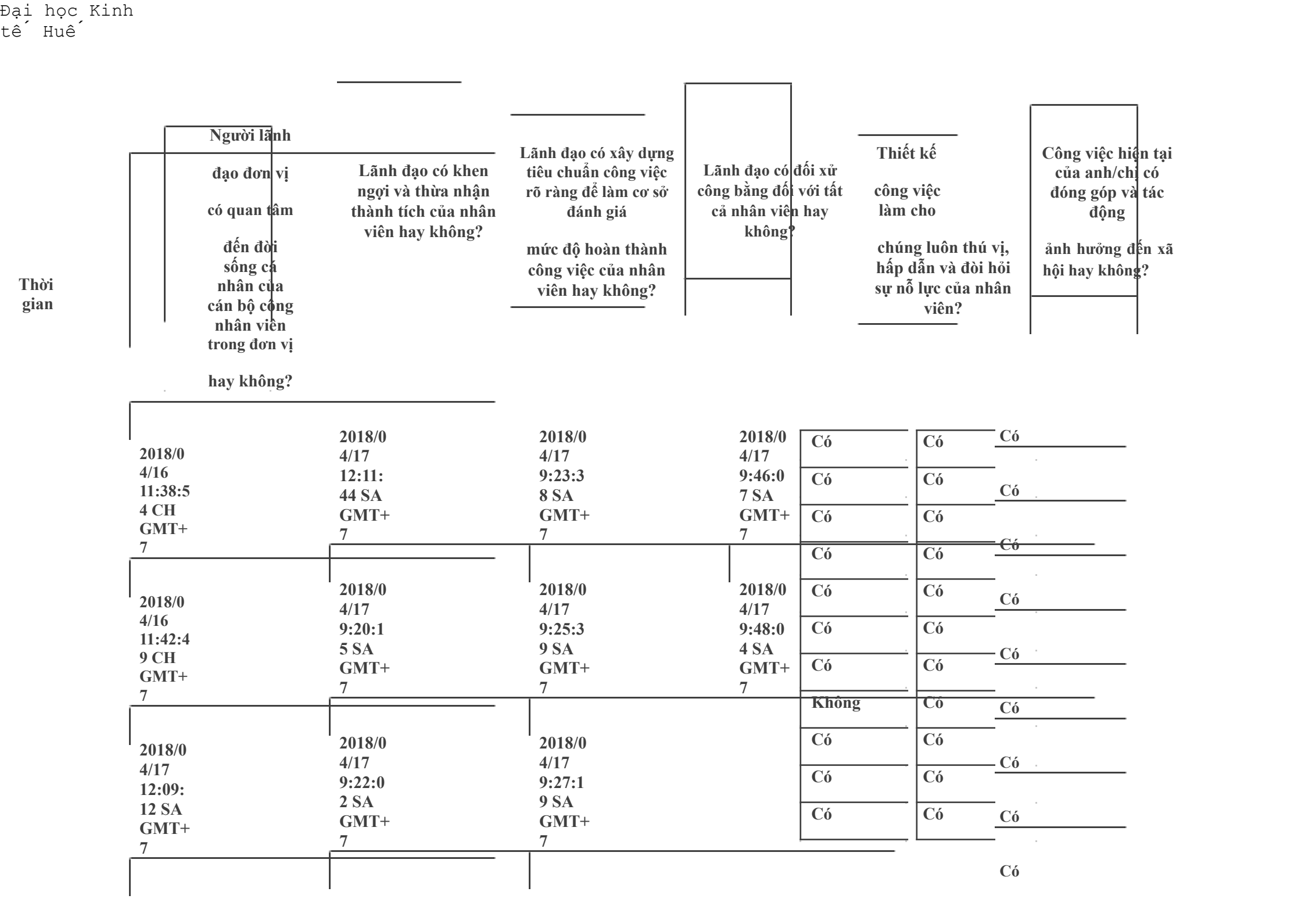
Công bằng

Bình thường

Công bằng

Có	Có	Có	Hài lòng	Hài lòng
Có	Có	Có	Không hài lòng	Hài lòng
Có	Có	Có	Hài lòng	Bình thường
Có	Có	Có	Bình thường	Hài lòng
Có	Có	Có	Không hài lòng	Hài lòng
Có	Có	Có	Hài lòng	Hài lòng
Có	Có	Có	Không hài lòng	Bình thường
Có	Có	Có	Bình thường	Bình thường
Không	Có	Có	Không hài lòng	Bình thường
Có	Có	Có	Bình thường	Bình thường
Có	Có	Có	Hài lòng	Hài lòng

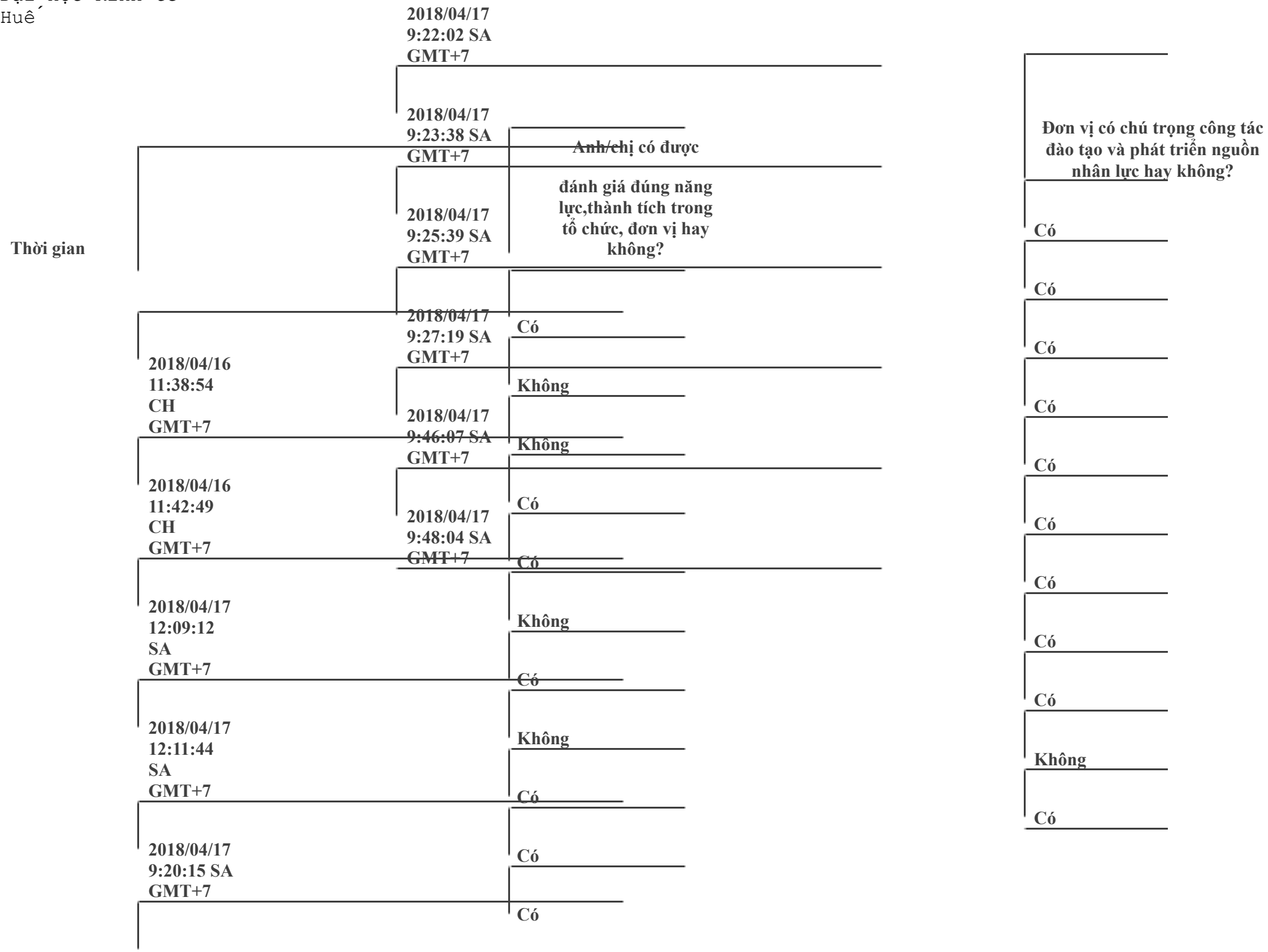
Đại học Kinh
tế Huế



Thời gian	Người lãnh đạo đơn vị có quan tâm đến đời sống cá nhân của cán bộ công nhân viên trong đơn vị hay không?	Lãnh đạo có khen ngợi và thừa nhận thành tích của nhân viên hay không?	Lãnh đạo có xây dựng tiêu chuẩn công việc rõ ràng để làm cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc của nhân viên hay không?	Lãnh đạo có đối xử công bằng đối với tất cả nhân viên hay không?	Thiết kế công việc làm cho chúng luôn thú vị, hấp dẫn và đòi hỏi sự nỗ lực của nhân viên?	Công việc hiện tại của anh/chị có đóng góp và tác động ảnh hưởng đến xã hội hay không?
2018/04/16 11:38:54 CH GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 12:11:44 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 9:23:38 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 9:46:07 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/16 11:42:49 CH GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 9:20:15 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 9:25:39 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 9:48:04 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 12:09:12 SA GMT+7	Không	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 9:22:02 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có
2018/04/17 9:27:19 SA GMT+7	Có	Có	Có	Có	Có	Có

Có	Có	Có
Có	Không	Có
Có	Không	Có
Có	Không	Có
Có	Không	Có
Có	Có	Có
Có	Có	Có
Có	Không	Có
Có	Có	Có
Có	Có	Có
Có	Có	Có

Đại học Kinh tế
Huế



Nội dung đào tạo và thời gian đào tạo có đáp ứng được nhu cầu công việc hay không?	Anh/chị có cảm thấy công việc hiện nay là đa dạng, thích thú hay nhàm chán?
Có	Thích thú
Có	Bình thường
Có	Thích thú
Có	Bình thường
Có	Bình thường
Không	Thích thú
Có	Thích thú
Có	Bình thường
Có	
Có	Thích thú
Có	Thích thú
Có	